

**PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH
MENENGAH ATAS PESANTREN MODERN DATOK
SULAIMAN PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

MAGEFIRA FAQIA
16 0206 0063

IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH
MENENGAH ATAS PESANTREN MODERN DATOK
SULAIMAN PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Pembimbing:

1. Dr. Nurdin K, M.Pd.
2. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Magefira Faqia
Nim : 16 0206 0063
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya Bahwa :

1. Skripsi/tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi/tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 Agustus 2021



MAGEFIRA FAQIA
16 0206 0063

IAIN PALO

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Pesantren Modern Dutek Sulaiman Palopo yang ditulis oleh Magefirin Faqih Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0063 Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 27 Oktober 2021 bertepatan dengan 20 Rabiul Awal 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 24 November 2020

TIM PENGUJI

- | | | |
|---------------------------------|---------------|--|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. | Penguji I | () |
| 3. Tusdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | () |
| 4. Dr. Nurdin K., M.Pd. | Pembimbing I | () |
| 5. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Pembimbing II | () |

IAIN PALOPO

Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin K., M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014


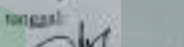





Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Penerimaan Modern Darah Sulawesi Palopo*, yang ditulis oleh *Magefira Fauzi* Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0003, mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam Falsafah Tarbiyah dan Ilmu Keguruan* Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin tanggal 27 September 2021 bertepatan dengan 26 Safar 1443 H. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian sarjana.

TIM PENGUJI

- | | |
|---|--|
| 1. Sumandis Raqia, S.Pd., M.Pd.
Ketua Sidang | ()
tanggal |
| 2. Dr. H. Hishan Thaha, M.Ag.
Penguji I | ()
tanggal |
| 3. Tasdim Tahira, S.Pd., M.Pd.
Penguji II | ()
tanggal |
| 4. Dr. Nurha K., M.Pd.
Pembimbing I | ()
tanggal |
| 5. Hj. Nursamsi, S.Ag., M.Pd.
Pembimbing II | ()
tanggal 18/10/21 |

IAIN PALOPO

Dr. H. Hiban Thaha, M.Ag.
Taslim Tahran, S.Pd., M.Pd.
Dr. Nurdin K., M.Pd.
Hj. Nuraini, S.Ag., M.Pd.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp

Hal : Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wa, w.b.

Sebelum membaca naskah perbaikan benarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini.

Nama : Mafefira Faqih
NIM : 16.0206.0063
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Pesantren Modern Darok Situbone Palopo

maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diajukan pada ujian munaqasah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wa, w.b.

1. Dr. H. Hiban Thaha, M.Ag.

Penguji I

tanggal:

2. Taslim Tahran, S.Pd., M.Pd.

Penguji II

tanggal:

3. Dr. Nurdin K., M.Pd.

Pembimbing I

tanggal:

4. Hj. Nuraini, S.Ag., M.Pd.

Pembimbing II

tanggal: 18/10/21

IAIN PALOPO

PRAKATA



الحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis lantunkan ke hadirat Allah *Rabbul Izzati* atas segala lipahan nikmat dan rahmat, hidayah serta semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo" setelah memalui proses yang panjang. Salawat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad Saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya karena berkat perjuangannya sehingga Islam masih eksis sampai sekarang ini.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekeliruan, ini semata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis millik. Terlepas dari itu, berkat banyak pihak yang telah meluangkan dan mengorbankan waktunya skripsi ini dapat terselesaikan. Melalui tulisan ini dengan penuh kerendahan dan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, selaku Rektor IAIN Palopo beserta Wakil Rektor I, II, III, IAIN Palopo

2. Dr. Nurdin K ,M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Nurdin K, M.Pd. dan Hj. Nursaeni,S.Ag., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi
5. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku kepala perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Hijaz Thaha, S.Pd. selaku kepala sekolah SMA Pasantren Modern Datok Sulaiman Palopo, beserta Guru-Guru dan staf, yang telah memberikan izin peneliti untuk mengumpulkan data yang peneliti perlukan dalam penyusunan skripsi.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku ayahanda Mastur dan ibunda Titing Suhartini tercinta yang selalu ada dalam hati karena didikan, perjuangan dan

do amulah yang menjadi semangat dan inspirasiku. Saudaraku Andi Azrial Akbar, Muh. Adnan Adiputra, Latifa Tahira dan Rafikatul Aulia serta keluargaku yang tak bisa saya sebut satu persatu, yang mendukung dan mendo akan perjuanganku. Do a kalian tetap kuharap sepanjang hidupku.

10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016, yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

11. Para sahabat seperjuangan selama perkuliahan terkhusus kepada Widia Sasmitha Frikas, Ade Saputra, Ayu Lestari, Yesi Rusman, Irmawati dan Rifaldi yang telah menuai ilmu bersama serta memberikan semangat dan motivasi bagi penulis.

12. Almamater tercinta yang telah membuka wawasan dan mendewasakanku.

Palopo, 18 Agustus 2021



Magefira Faqia
NIM 16 0206 0063

IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf Bahasa arab dan translitenya kedalam huruf latin dapat dilihat pada table berikut ini:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Te
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	Es dan ye
ص	Sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	t	te (dengan titik bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik bawah)
ع	'ain	'	Apstrof terbalik
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi

ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberitanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal Bahasa arab, seperti vocal bahasa Indonesia ,terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fathah</i>	a	A
إ	<i>Kasrah</i>	i	I
أ	<i>Dammah</i>	u	U

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara Harakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اي	<i>Fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
او	<i>Fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كيف : *kaifa*

هؤل : *haua*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	<i>Fathah dan alifatauya'</i>	a	a garis di atas
اِ	<i>Kasrah dan ya'</i>	i	i garis di atas
اُ	<i>Dammah dan wau</i>	u	u garis di atas

B. Daftar singkatan

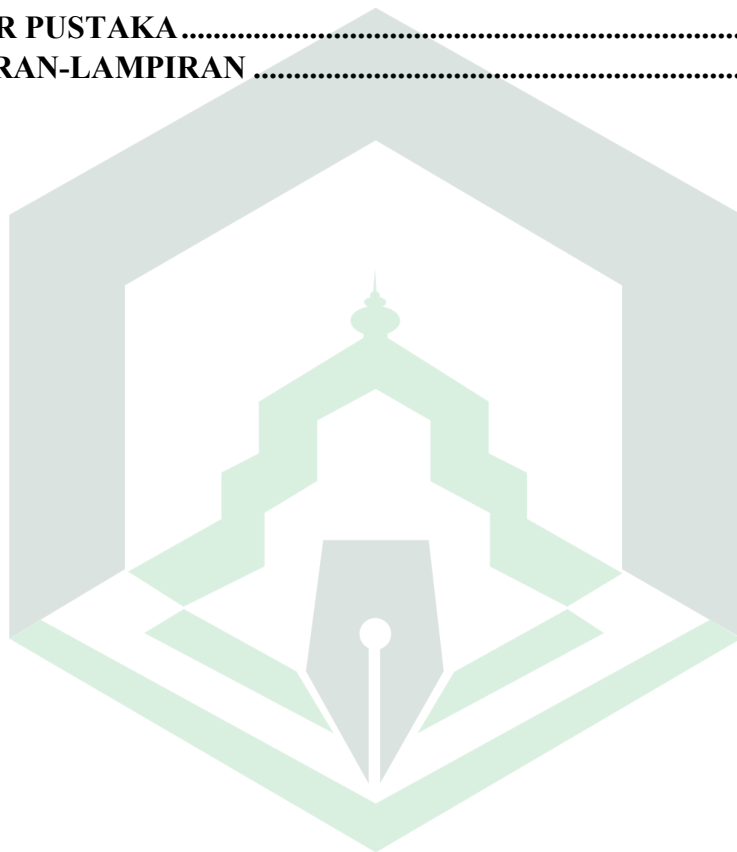
Beberapa singkatan yang dibakukan

swt.	= <i>subhanahuwa ta `ala</i>
saw.	= <i>subhanahu `alaihiwasallam</i>
as	= <i>`alaihi as-salam</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= wafattahun
Qs...124/...48	= QS Al-Baqarah/2:124 atau QS Al-Maidah/5:48
HR	=Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS TIM PENGUJI	vi
PRAKATA	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR AYAT	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
DAFTAR ISTILAH	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
B. Landasan Teori.....	9
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	37
G. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
B. Deskripsi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo (X)	51
C. Deskripsi Kinerja Guru Di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo (Y).....	56

D. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	60
E. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Implikasi Penelitian.....	71
C. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	77



IAIN PALOPO

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 Qs. Al-‘Alaq/95:1-5.....	2
Kutipan Ayat 1 Qs. Al-Baqarah/2:30.....	10



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama Validator Instrumen.....	38
Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi	39
Tabel 3.3 Validitas Data Angket Untuk Variable Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	39
Tabel 3.4 Validitas Data Angket Untuk Kinerja Guru.....	39
Tabel 3.5 Interpretasi Reliabilitas.....	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.....	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	41
Tabel 4.1 Daftar Keadaan Guru SMP Pesantren Modern Datok Sulaiman Bagian Putri Kota Palopo.....	48
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Hasil Statistik Deskriptif Variabel X (Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah).....	51
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.....	52
Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.....	54
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Per Indikator Variable Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	55
Tabel 4.8 Kategori dan Persentase Indikator Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	55
Tabel 4.9 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Y (Kinerja Guru).....	56
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	57
Tabel 4.11 Distribusi Kategorisasi Kinerja Guru.....	59
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Per Indikator Variable Kinerja Guru.....	59
Tabel 4.13 Kategori dan Persentase Indikator Kinerja Guru	60
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Sederhana	61
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	62
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Fikir.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo	47
Gambar 4.2 Histogram Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.....	53
Gambar 4.4 Histogram Kinerja Guru.....	58



IAIN PALOPO

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Angket Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	78
Lampiran 2. Kisi-Kisi Angket Kinerja Guru	79
Lampiran 3. Angket Penelitian Keterampilan Manajerial Kepala sekolah.....	81
Lampiran 4. Angket Penelitian Kinerja Guru	83
Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian.....	84
Lampiran 6. Penilaian Angket Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (Variabel X)	89
Lampiran 7. Penelian Angket Kinerja Guru (Variabel Y)	91
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Item Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	93
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Item Kinerja Guru.....	94
Lampiran 10. Cara Menghitung persentase per Indikator.....	95
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian.....	96
Lampiran 12. Surat Keterangan Selasai Meneliti	97
Lampiran 13. Hasil Cek Plagiasi.....	98



IAIN PALOPO

DAFTAR ISTILAH

<i>Concept</i>	: Berasal dari bahasa Inggris yang berarti konsep
<i>Skill</i>	: Kemampuan/keterampilan
<i>Performance</i>	: Kinerja
<i>Communication</i>	: Komunikasi
<i>Inklusif</i>	: Memposisikan dirinya ke dalam posisi yang sama dengan orang tersebut
<i>Empatik</i>	: Kemampuan untuk memahami
<i>Diskriminatif</i>	: Sikap membedakan
<i>MGMP</i>	: Musyawara guru mata pelajaran
<i>Initiative</i>	: Inisiatif
<i>Capability</i>	: Kemampuan
<i>Analitis</i>	: Bersifat (Menurun)



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Magefira Faqia, 2021 “*Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Nurdin K dan Nursaeni

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui keterampilan manajerial kepala sekolah, untuk mengetahui kinerja guru dan untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Populasinya adalah semua guru di SMP Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo. Pengambilan sampel digunakan dengan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang guru. Data yang diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya data penelitian dianalisis dengan statistik menggunakan pengolahan data yaitu: statistik deskriptif, analisis regresi sederhana, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo dengan skor mean 65,13 dan variance sebesar 32,051 dengan Standard Deviation 5.66132 dari skor terendah 56 dan skor tertinggi 77 termasuk dalam kategori baik dan kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo memiliki skor mean sebesar 64.50 variance sebesar 21,017 dengan Standard Deviation 4.58446 dari skor terendah 55 dan skor tertinggi 74 termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dari keterampilan manajerial kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) yang mana dapat dilihat nilai T_{hitung} sebesar 5.347 lebih besar dari T_{tabel} yang nilainya sebesar 1,701 dan nilai signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah $0,000 < 0,05$. R^2 (R square) sebesar 0,505 atau sama dengan 50,5% artinya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo.

Kata Kunci: Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

Magefira Faqia, 2021 "The Influence of Principal Managerial Skills on Teacher Performance at Datok Sulaiman Modern Islamic Boarding School, Palopo City". Thesis of Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Nurdin K and Nursaeni

This thesis discusses the Effect of Principal Managerial Skills on Teacher Performance at Datok Sulaiman Modern Islamic Senior High School, Palopo City. This study aims: to determine the managerial skills of principals, to determine teacher performance and to determine the effect of principals' managerial skills on teacher performance.

The type research used is descriptive quantitative research. The population is all teachers at the Datok Sulaiman Modern Islamic Boarding School for the Women of Palopo City. Sampling was used with a saturated sample technique. The sample used was 30 teachers. Data obtained through questionnaires and documentation. Furthermore, the research data were analyzed statistically using data processing, namely: descriptive statistics, simple regression analysis, t-test and coefficient of determination.

The results of the descriptive study showed that the managerial skills of the principal at the Datok Sulaiman Modern Islamic Boarding School, Palopo City with a mean score of 65.13 and a variance of 32.051 with a Standard Deviation of 5.66132 from the lowest score of 56 and the highest score of 77 included in the good category and teacher performance at the Modern Islamic Boarding School. Datok Sulaiman Palopo City has a mean score of 64.50 with a variance of 21.017 with a Standard Deviation of 4.58446 from the lowest score of 55 and the highest score of 74 included in the very good category. The results of research and data analysis conducted on the managerial skills of the principal (X) affect the performance of teachers (Y) which can be seen that the Tcount value is 5.347 which is greater than Ttable which is 1.701 and the significant value of the principal's managerial skills is $0.000 < 0,05$. R² (R square) of 0.505 or equal to 50.5% means that H₀ is rejected and H₁ is accepted. So that it can be interpreted that the principal's managerial skills affect the performance of teachers at the Datok Sulaiman Modern Islamic Boarding School, Palopo City.

Keywords: Principal Managerial Skills, Teacher Performance

Magefira Faqia ، 2021 "تأثير المهارات الإدارية الرئيسية على أداء المعلم في مدرسة داتوك سليمان الداخلية الإسلامية الحديثة ، مدينة بالوبو". أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي. تشرشد Nurdin K و Nursaeni

تناقش هذه الأطروحة تأثير المهارات الإدارية الرئيسية على أداء المعلم في ثانوية داتوك سليمان الإسلامية الحديثة ، مدينة بالوبو. تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد المهارات الإدارية لمديري المدارس ، وتحديد أداء المعلم ، وتحديد تأثير المهارات الإدارية لمديري المدارس على أداء المعلم.

نوع البحث المستخدم هو البحث الكمي الوصفي. جميع السكان هم مدرسون في مدرسة داتوك سليمان الداخلية الإسلامية الحديثة ، مدينة بالوبو. تم استخدام تقنية أخذ العينات المشبعة. كانت العينة المستخدمة 30 معلمًا. تم الحصول على البيانات من خلال الاستبيانات والتوثيق. علاوة على ذلك ، تم تحليل بيانات البحث إحصائيًا باستخدام معالجة البيانات وهي: الإحصاء الوصفي ، وتحليل الانحدار البسيط ، واختبار t ، ومعامل التحديد. أظهرت نتائج الدراسة الوصفية أن المهارات الإدارية لمدير مدرسة داتوك سليمان الداخلية الإسلامية الحديثة بمدينة بالوبو بمتوسط درجات 65.13 وبتباين 32.051 مع انحراف معياري 5.66132 عن أدنى درجة 56 و. أعلى درجة 77 مدرجة في الفئة الجيدة وأداء المعلم في المدرسة الداخلية الإسلامية الحديثة. حصلت مدينة داتوك سليمان بالوبو على متوسط 64.50 مع اختلاف 21.017 مع انحراف معياري 4.58446 من أدنى درجة 55 وأعلى درجة من 74 مدرجة في فئة جيدة جدًا. نتائج البحث وتحليل البيانات التي أجريت على المهارات الإدارية للمدير (X) تؤثر على أداء المعلمين (Y) والتي يمكن ملاحظة أن قيمة Tcount هي 5.347 وهي أكبر من Ttable وهي 1.701 والقيمة المعنوية لـ المهارات الإدارية للمدير هي $0.000 > 0.05$ (R square R^2) بـ 0.505 أو يساوي 50.5% يعني أن H_0 مرفوض وأن H_1 مقبول. لذلك يمكن تفسير أن المهارات الإدارية للمدير تؤثر على أداء المعلمين في مدرسة داتوك سليمان الإسلامية الداخلية الحديثة في مدينة بالوبو.

الكلمات المفتاحية: المهارات الإدارية الرئيسية ، أداء المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bukanlah suatu hal yang statis atau tetap, melainkan suatu hal yang dinamis sehingga menuntut adanya perubahan atau perbaikan secara terus menerus. Lembaga pendidikan sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu perubahan, mengingat kemajuan teknologi yang berkembang pesat saat ini. Lembaga pendidikan merupakan sebuah organisasi yang terbentuk dari beberapa komponen yang saling berkaitan dan membentuk satu sistem yang utuh dan tidak dapat dipisahkan antara komponen satu dengan komponen lainnya. Komponen-komponen tersebut diantaranya adalah peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan sekolah, masyarakat, dan komite sekolah. Masing-masing komponen ini memiliki tugas dan fungsinya masing-masing serta tanggungjawab yang diembannya.

Pendidikan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 14 bahwa “jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi”.¹ Pendidikan menengah atau sekolah menengah atas merupakan salah satu lembaga pendidikan yang diadakan oleh pemerintah sebagai tempat untuk berbagi ilmu melalui kegiatan belajar mengajar yang melibatkan guru dan siswa.

¹ UU No. 20, Sistem Pendidikan Nasional, Bab IV, Jalur, Jenjang dan Jenis Pendidikan, Pasal 14, Tahun 2003.

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas. Disamping itu, guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif, dan psikomotorik.² Peran guru sebagai tenaga pendidik merupakan sosok penentu keberhasilan dalam proses pendidikan yang berlangsung. Peran tersebut tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.³ Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

Sebagaimana firman Allah swt. dalam Q.S. Al-‘Alaq/95:1-5 yang berbunyi:

أَقْرَأْ , بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ , خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ , أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ , الَّذِي
عَلَّمَ بِالْقَلَمِ , عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَم .

Terjemahan :

Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah, Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.⁴

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa yang pertama mengajarkan manusia tentang segala yang tidak diketahuinya adalah Allah swt. sehingga dapat

²Tiara Yuli Andina, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Skripsi UIN Lampung, 2018), h. 1.

³Egi Septa Wardani, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pendamping Khusus SD Inklusi*, (Bandar Lampung: Tesis Universitas Lampung, 2018), h. 1.

⁴Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung :Diponegoro, 2010), h. 597.

disimpulkan bahwa guru merupakan seseorang yang di utus Allah swt untuk mengajarkan ilmu-ilmu-Nya. Guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen adalah Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵ Oleh karena itu guru harus memiliki sifat teladan yang baik sehingga dapat dicontoh oleh peserta didiknya. Tugas guru tersebut dalam proses belajar mengajar merupakan kinerja guru.

Roeky Achmad berpendapat bahwa, kinerja merupakan hasil atau apa yang keluar dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga.⁶ Kinerja guru merupakan hasil kerja dan kemajuan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja yang baik itu diantaranya terlihat dari guru yang ingin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar.⁷

Kunci keberhasilan dalam proses belajar mengajar adalah kinerja seorang guru, karena guru yang bersentuhan langsung dengan siswanya di sekolah. Guru tidak hanya mengajar dalam kelas untuk memberi ilmu kepada siswanya tetapi guru juga di tuntut untuk membimbing dan membangun karakter siswanya.

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru

⁵UU Nomor 14 Tentang Guru dan Dosen, Bab I, Pasal, 1 Tahun 2005.

⁶Roeky Achmad, *Sistem Manajemen Kerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 6.

⁷Roeky Achmad, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000)

dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu Kompetensi Paedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.⁸

Menyediakan pendidikan yang berkualitas membutuhkan upaya dari berbagai pemangku kepentingan kelompok termasuk guru dan administrator. Kepala sekolah adalah seorang administrator yang menjalankan organisasi untuk tujuan yang ditetapkan. Peran yang dimainkan kepala sekolah di sekolah menengah termasuk memberikan kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik dan prestasi akademik siswa.⁹

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam fungsinya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.¹⁰

Keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki peran penting dalam kegiatan peningkatan kinerja guru. Melalui keterampilan manajerial kepala

⁸Permendiknas No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, Bagian B Mengenai Standar Kompetensi Guru

⁹Robinson Osarumwense Owenvbiugie and Vincent Okotako Ibadin, "Principals' Leadership Styles As Nexus To Job Performance Of Teachers In Senior Secondary Schools In Edo State, Nigeria" *International Journal of Development and Sustainability* 6, no. 12 (2017): 2163, www.isdsnet.com/ijds.

¹⁰Sri Rahayu Wahyuningsih, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap kinerja Guru Sd Negeri Di Lingkungan Uptd Pendidikan Kecamatan Sukagumiwang Kabupaten Indramayu*, (Jakarta: Tesis UI, 2011), h. 4.

sekolah dapat memahami upaya yang harus dilakukan dalam melaksanakan kegiatan peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu meningkatkan keterampilan manajerial yang dimiliki agar kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, dengan peningkatan kinerja guru akan berdampak juga pada peningkatan prestasi siswa.¹¹

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu Pengaruh Keterampilan Manjerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana keterampilan manjerial kepala sekolah di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo?
2. Bagaimana kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo?
3. Apakah ada pengaruh keterampilan manjerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keterampilan manajerial kepala sekolah di SMA Pesantren Datok Sulaiman Palopo
2. Untuk mengetahui kinerja guru SMA Pesantren Datok Sulaiman Palopo

¹¹Muhammad Fauzi, Syafrudin Dan Joni Rokhmat, "Principal's Managerial Skill In Improving Teacher Performance," IOSR Journal Of Research And Method In Education 8, Issue. 3, Ver. IV (Mei-Juni 2018): h. 77, www.iosjournals.Org.

3. Mendeskripsikan pengaruh keterampilan manjerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Datok Sulaiman Palopo

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangsi dalam menambah ilmu penngetahuan dibidang manajemen pendidikan khususnya pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh keterampilan manjerial kepala sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk kepala sekolah yaitu agar kepala sekolah mengetahui pentingnya keterampilan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Untuk guru adalah sebagai sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi penulis adalah menambah wawasan keilmuan manajemen pendidikan mengenai keterampilan manjerial kepala sekolah.

IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Kajian ini mendeskripsikan pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo. Sebagai perbandingan dan bahan acuan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Basilius Redan Werang (2018) dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Keterampilan Manejerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kinerja Guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boben Digoel” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen kinerja sekolah dasar (SD) kristen di kabupaten boben adapun hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kinerja guru kristen di kabupaten Boben Digoel.¹²

Persamaan penelitian yang dilakukan penyusun dengan penelitian Basilius Raden Werang yaitu penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun perbedaannya yaitu penelitian ini mengkaji tiga variabel yaitu keterampilan manajerial, iklim sekolah dan

¹² Basilius Redan Werang, “Pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen kinerja guru sekolah dasar kristen di kabupaten Boven Digoel,” Dalam E-Jurnal Pendidikan Guru MI IAIN Shekh Nurjati Cirebon 5, No.2, (Oktober 2018), <http://www.syekh Nurjati.ac.id/jurnal/index.php/ibtida/article/view/2650/2723>.

komitmen kinerja sekolah sedangkan penyusun mengkaji dua variabel yaitu keterampilan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru.

2. Penelitian ini juga dilakukan oleh Tiara Yuli Aldina, mengkaji *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTS Negeri 2 Bandar Lampung*. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru. Adapun besarnya pengaruh Keterampilan Kepala Madrasah yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru sebesar 32,3% dan sisanya 67,7% disebabkan oleh faktor-faktor lain.¹³

Persamaan penelitian yang dilakukan penyusun dengan penelitian Tiara Yuli Aldina yaitu yang menjadi populasi dan sample adalah guru dan penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif namun terdapat juga perbedaan dimana seluruh staff juga di jadikan sampel dan sampel dalam penelitian Tiara Yuli Aldina sebanyak 45 orang guru dan staf.

3. Ni Nyoman Diastuning Aristi Ronthi dan Muhammad Syafiq dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Persepsi Keterampilan Manjerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Khusus SMP Negeri Penyelenggara Pendidikan Inklusif Se-Kota Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh persepsi keterampilan manjerial kepala sekolah terhadap kinerja guru pembimbing khusus, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing khusus, serta pengaruh persepsi keterampilan manjerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing

¹³Tiara Yuli Aldina, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTS Negeri 2 Bandar Lampung*, (Lampung: Skripsi UIN Raden Intan, 2018)

khusus smp negeri penyelenggara pendidikan inklusif se-kota surabaya. Hasil analisis data adalah persepsi keterampilan manjerial kepala sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pembimbing khusus SMP Negeri penyelenggara pendidikan inklusif kota Surabaya dengan kontribusi sebesar 29,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan jurnal tersebut terdapat perbedaan yaitu lokasi penelitian yang berbeda dan terdapat 3 variabel yaitu keterampilan manajerial, motivasi kerja dan kinerja guru sedangkan persamaannya yaitu menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket.

B. Landasan Teori

1. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

a. Kepala Sekolah

Pengertian kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian kepala sekolah dapat didefenisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁴

¹⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Cet. II; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2001), h. 83

Menurut Mulyasa dikutip Darman S, kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.¹⁵

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang memiliki kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam islam disebut dengan khilafah. Khilafah adalah orang yang diberikan tanggung jawab dan amanat.

Sebagaimana firman Allah swt. dalam Q.S. Al-Baqarah/2:30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

IAIN PALOPO

¹⁵Darman. S, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn Satu Atap 22 Konawe Selatan*”, (Kendari: Skripsi IAIN Kendari, 2017), h. 421.

Terjemahan :

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami senantiasa bertasbih memuji-Mu dan mensucikan nama-Mu?" Dia berfirman: "Sesungguhnya, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".¹⁶

Sesuai firman Allah Swt, bahwa manusia yang akan menjadi wakil Allah untuk menegakkan hukum atau memimpin suatu lembaga. Kepala sekolah merupakan salah satu khalifah yang di tunjuk Allah swt untuk memimpin suatu lembaganya. Kepala sekolah merupakan manajer tertinggi di sekolah. Pola pemikirannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. oleh karena itu, harus mempunyai keterampilan untuk mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta dalam mencapai tujuan sekolah atau organisasi. Sedangkan De Roche, E.F sebagaimana dikutip wahyudi, berpendapat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin dan administrator pendidik harus mempunyai kemampuan: (1) Mempunyai sifat-sifat kepemimpinan, (2) Mempunyai harapan tinggi (*high expectation*) terhadap Sekolah, (3) Mampu mendayagunakan sumber sekolah, (4) Profesional dalam bidang tugasnya.¹⁷

¹⁶Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung : Diponegoro, 2010), h. 6.

¹⁷Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2012), h. 63.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, bahwa kualifikasi untuk menjadi kepala sekolah atau madrasah harus memenuhi kualifikasi umum dan kualifikasi khusus. Adapun kualifikasi umum kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diplomat empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
- 2) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
- 3) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lima tahun menurut jenjang sekolah masing-masing.
- 4) memiliki pangkat serendah-rendahnya III/C bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS yang disertakan dengan kepangkatan yang disetarakan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Kualifikasi khusus kepala sekolah atau madrasah meliputi:

- 1) Berstatus guru SMA/MA.
- 2) Memiliki sifat pendidik sebagai guru SMA/MA.
- 3) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang telah diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.¹⁸

Menurut E. Mulyasa Kepala sekolah memiliki tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan dengan baik demi kemajuan pendidikan di sekolah. Dalam perannya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan fungsinya yang harus diemban yaitu:

¹⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

1) Kepala sekolah sebagai *educator* (Pendidik), harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

2) Kepala Sekolah sebagai manajer, Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti: MGMP/MGP tingkat sekolah, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

3) Kepala Sekolah sebagai administrator, Khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

4) Kepala Sekolah sebagai supervisor untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala kepala sekolah perlu

melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.¹⁹

b. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Manajemen menurut Sapre dalam Husain Usman merupakan serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan.²⁰ Adapun fungsi manajemen yaitu perencanaan merupakan pembuatan strategi untuk mencapai tujuan. Organizing merupakan proses penyusunan sumber daya untuk mencapai tujuan. Pelaksanaan merupakan proses implementasi atau penerapan rencana atau ide yang telah dibuat. Pengawasan merupakan bentuk control terhadap kinerja organisasi. Untuk melaksanakan kegiatan tersebut diperlukan manajer yang dapat mengelola sumber daya manusia atau sumber daya pendidikan seperti uang, sarana dan prasarana, media pendidikan dll agar dapat tertata dengan baik oleh lembaga. Jadi para manajer membutuhkan keterampilan-keterampilan tertentu.

¹⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 432.

²⁰ Husain Usman, *Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi 4 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 6.

Menurut Robbins dalam Soebagio Atmodiwirio bahwa keterampilan (*skill*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.²¹ Menurut Ellen A. Benowitz sebagaimana dikutip Onisimus Amtu, tidak semua orang bisa menjadi manajer. Manajer membutuhkan keterampilan tertentu untuk tindakan yang berdampak terhadap kinerja yang diinginkan, diperlukan untuk membantu karyawan lain agar lebih produktif.²²

Pidarta mengemukakan tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk mengsucceskan kepemimpinannya yaitu, keterampilan teknik yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Keterampilan konseptual yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi. Keterampilan manusiawi yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi, dan memimpin.²³ Sedangkan menurut Rohiat dalam melakukan manajemen secara efektif kepala sekolah perlu memiliki keterampilan manajemen dengan baik agar dapat mengelolah sumber daya yang dimiliki. Keterampilan tersebut yaitu keterampilan teknik dan keterampilan konsep dan keterampilan manusiawi.²⁴

Yulk dan Northouse juga mempertegas bahwa keterampilan yang berkaitan dengan efektivitas pemimpin yaitu, Keterampilan teknik berarti

²¹ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadzya Jaya, 2010), h. 100.

²² Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabet, 2011), h. 15.

²³ Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Cet. II, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 206.

²⁴ Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 9.

memiliki ilmu pengetahuan spesialis dan cekatan pada jenis khusus pekerjaan, aktivitas, prosedur, atau teknik untuk menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan konsep berarti melibatkan kemampuan untuk membuat dan bekerja dengan konsep, berfikir secara logis, dan menalar secara analitis, deduktif dan induktif. Keterampilan manusiawi yaitu pemahaman tentang perasaan dan sikap orang lain dan mengetahui teknik untuk bekerja dengan orang lain dalam hubungan kerja yang berciri individual dan kooperatif.²⁵

Beberapa ahli memiliki kesamaan pendapat mengenai keterampilan manajerial bahwa ada tiga komponen keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer sebagai berikut:

1) Keterampilan Teknik (*Technical Skill*)

Menurut Yulk sebagaimana dikutip Hendro Widodo keterampilan teknis (*technical skills*) pengetahuan mengenai metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan sebuah kegiatan khusus, dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat dan peralatan yang relevan bagi kegiatan tersebut.²⁶ Wahyosumidjo juga berpendapat bahwa keterampilan teknik kepala sekolah meliputi menguasai pengetahuan mengenai metode, proses, dan prosedur untuk melaksanakan kegiatan tertentu dan kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan

²⁵Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik*, Edisi 9 (Cet. II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), h. 644.

²⁶Hendro Widodo, “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah,” *Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* II, no. I (2017): h. 85.

sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus.²⁷

Keterampilan teknik perlu dikuasai oleh manajer. Sebab para manajer berhadapan langsung dengan para petugas pendidikan terutama para pengajar. Manajer juga berperan bertindak sebagai supervisor yang berkewajiban membina, membimbing para pengajar serta mengontrol cara kerja para pengajar. Kepala sekolah harus tahu bahwa agar dapat membimbing dan mengontrol para pengajar, kepala sekolah perlu paham akan teknik-teknik yang dipakai. Teknik-teknik dapat digolongkan menjadi dua yaitu teknik yang berkaitan dengan proses belajar mengajar dan teknik ketatausahaan. Pada kelompok teknik pertama mencakup teknik mengatur lingkungan belajar dan media pendidikan, menyusun bahan pelajaran, mengatur suasana kelas, membimbing siswa belajar, konseling, menyusun tugas, cara membuat alat ukur dan cara menilai. Sedangkan Kelompok teknik kedua mencakup ketatausahaan pengajaran, peserta didik, kepegawaian atau personalia, keuangan, serta perlengkapan.²⁸

Carver dikutip Wahyudi, juga mengemukakan bahwa dalam bidang pendidikan, keterampilan teknis adalah kemampuan kepala sekolah dalam menanggapi dan memahami serta cakap menggunakan metode-metode termaksud yang bukan pengajaran, yaitu pengetahuan keuangan, pelaporan, penjadwalan dan

²⁷Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*, Edisi 1 (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2001), h. 101.

²⁸ Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), h. 231.

pemeliharaan.²⁹ Secara lebih rinci. Bentuk kegiatan kepala sekolah yang bersifat teknis adalah: (a) Kepala sekolah menjalankan supervisi kepada guru di kelas, (b) Kepala sekolah mengevaluasi dan merevisi program pengajaran guru, (c) Kepala sekolah membuat program kegiatan pengajaran dengan menghubungkan kurikulum dengan waktu, fasilitas dan personel yang ada, (d) Kepala sekolah mengelola program evaluasi siswa, (e) Mengkoordinasi penggunaan alat pengajaran, (f) Membantu guru dalam perbaikan pengajaran, (g) Membantu guru dalam mendiagnosa kesulitan belajar siswa, (h) Mengatur dan mengawasi tata tertib siswa, (i) Menyusun anggaran belanja sekolah, (j) Melaksanakan administrasi sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.³⁰

Keterampilan teknik dalam metode kepala sekolah diharapkan mempunyai metode-metode keilmuan dalam mengelola sekolah metode dari keterampilan teknis kepala sekolah sejalan dan sesuai dengan bidang garapan manajemen kurikulum, kesiswaan dan sarana dan prasarana yang merupakan urat nadi sekolah dalam menentukan kualitas sekolah. Keterampilan teknis dalam teknik meliputi kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang manajer yang berkaitan dengan prosedur, teknik - teknik dan proses yang diperlukan untuk melaksanakan tugas khusus serta mampu mengajarkan kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan sekolah.³¹

²⁹Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2012), h. 75.

³⁰Sutisna, *Administrasi Pendidikan untuk Praktik Profesional*, (Bandung: Angkasa, 2003), h. 58.

³¹MGS. Ferdi, "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah," *jurnal Manajer Pendidikan* 9, no. 5 (2015): h. 669.

2) Keterampilan Konsep (*Conceptual skill*)

Tugas utama manajer adalah menentukan strategi, kebijakan, mengkreasikan atau merencanakan suatu yang baru, dan memutuskan. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan konsep-konsep yang didasarkan kepada pemahaman tentang organisasi, cara-cara mengatasi problemnya, dan mempertahankan serta meningkatkan laju perjalanan organisasi.

Menurut Pidarta Keterampilan konseptual yaitu menciptakan konsep-konsep baru dalam mengatasi masalah. Keterampilan ini sebagian besar terjadi dalam perencanaan.³² Dalam hal ini keterampilan konsep seorang kepala sekolah harus tanggap terhadap perubahan, memanfaatkan peluang, menyampaikan gagasan dan pertimbangan penyelesaian masalah. Keterampilan konseptual ini memiliki peran yang sangat penting dalam proses kepemimpinan, karena kepemimpinan dapat dijalankan apabila pemimpin memiliki konsep tentang perencanaan organisasi.

Erni Trisnawati mengemukakan bahwa keahlian konseptual adalah keahlian berfikir secara abstrak, sistematis, termaksud dalam mendiagnosa dan menganalisis berbagai masalah dalam situasi yang berbeda-beda, bahkan keahlian untuk memprediksi masa depan.³³ Dengan keterampilan konseptual berarti manajer bekerja dengan ide-ide atau pikiran-pikiran untuk mengembangkan gagasan strategi sebagai kunci pemecahan masalah dari tiap-tiap hambatan organisasi.

³²Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2011), h. 2.

³³ Erni Trisnawati Sule Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta; Kencana, 2006), h. 9.

Keterampilan Konsep yang dimiliki seorang kepala sekolah diharapkan melakukan kegiatan-kegiatan berikut: 1) Selalu belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama cara kerja para bawahan, 2) Melakukan observasi secara terencana tentang kegiatan-kegiatan manajemen, 3) Banyak membaca tentang hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan, 4) Memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain, 5) Berfikir untuk masa depan yang akan datang, dan 6) Merumuskan ide-ide yang dapat diuji cobakan.³⁴

3) Keterampilan Manusiawi (*Human Skill*)

Keterampilan manusiawi pada hakikatnya merupakan pemahaman tentang perasaan dan sikap orang lain dan mengetahui teknik untuk bekerja dengan orang lain dalam hubungan kerja yang berciri individual dan kooperatif dengan cara komunikasi yang jelas, hubungan kolaboratif, kemampuan sosial, dan akal sehat.³⁵ Seorang manajer harus memiliki kemampuan berinteraksi dengan berbagai macam manusia yang berbeda, hal ini mencakup keterampilan memotivasi orang untuk bekerja, keterampilan mendengar orang lain, serta keterampilan berhubungan dengan orang lain.³⁶

Seorang manajer harus dapat memahami isi hati, sikap, dan mengapa orang tersebut berkata dan berperilaku, bersikap positif, berbicara dengan sesama secara baik akan membuat orang lain merasa dihargai dan mereka akan bersikap

³⁴ Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Cet;II Jakarta; Rineka Cipta, 2004), h. 207.

³⁵Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik*, Edisi 9 (Cet. II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), h. 644.

³⁶Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), h. 385

terbuka kepada atasan. Menurut Wahyosumidjo kemampuan manusiawi meliputi: kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses bekerja sama, kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa mereka berkata dan berperilaku, kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif, kemampuan menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis, mampu berperilaku yang dapat diterima.³⁷

Peran seorang manajer sangat penting dalam mengelola suatu organisasi. Kemampuan atau keterampilannya dibutuhkan dalam mengelola, memecahkan masalah dan berhadapan berbagai fenomena yang muncul di lapangan. Keterampilan yang dimiliki manajer tidak saja berkaitan dengan pengambilan keputusan, pengimplementasian rencana, tetapi juga perlu dilengkapi hubungan interpersonal mereka dengan bawahan.

2. Hakikat Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Rosidah dan Sulistiyani mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

³⁷ Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik Dan Permasalahan*, Edisi 1 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), h. 101.

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁸

Menurut rivai dalam Didi Pianda kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas. Sedangkan menurut T. R. Mitchell dalam Didi Pianda menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu *quality of work, initiative, capability and communication*.³⁹

Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik.⁴⁰ Menurut Macmillan dalam Deni Koswara guru adalah *someone who other people respect and go to for advice about a particular subjek*. Guru adalah seseorang yang dihormati dan tempat meminta nasihat untuk permasalahan-permasalahan tertentu.⁴¹

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai tuntutan masyarakat yang berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam hal ini

³⁸Rosida dan Sulistiyani, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2003), h. 223.

³⁹ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), h. 12.

⁴⁰Barnawi dan M. Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 13.

⁴¹D. Deni Koswara dan Halimah, *Bagaimana Menjadi Guru Kreatif?*, Edisi 1 (Bandung: PT Pribumi Mekar, 2008), h. 2.

guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai “pendidik” yang melakukan *transfer of values* dan seklaigus menjadi “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.⁴²

Salah satu upaya untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi yaitu semestinya para personel harus mendapat program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila kinerja guru meningkat maka akan meningkat pula kualitas keluaran sekolah.

Seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, dan tugas lainnya, kretivitas dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama antar guru dengan orang tua peserta didik, kepemimpinan yang menjadi panutan peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.⁴³ Kinerja guru dalam mengajar menjadi salah satu faktor utama untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu perbuatan guru yang hasilnya dapat dilihat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Piet A. Sahertian dalam Barnawi dan Moh. Arifin bahwa standar kinerja

⁴²Sadirman. A. M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Edisi 1 (Cet. 20; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 125.

⁴³Firmansya, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di MTs Negeri Kota Palopo*, (Palopo: Tesis IAIN Palopo, 2019), h. 41.

guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti, bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, mendayagunakan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

b. Peran Guru

Peran guru dikemukakan oleh Peter F. Oliver dalam Piet A. Sahertian dan Ida Aleida Sahertian sebagai berikut:

- 1) Guru sebagai penceramah, tugas guru sebagai menyampaikan informasi.
- 2) guru sebagai sumber, guru dianggap sebagai manusia sumber. Melalui guru dan dari guru pengetahuan disampaikan kepada anak didik.
- 3) Guru sebagai fasilitator, guru menyediakan berbagai lingkungan untuk belajar, melengkapi berbagai sumber yang membantu siswa untuk belajar.
- 4) Guru sebagai konselor, guru membantu siswa memberi nasihat memberanikan siswa, mendengarkan keluhan dan menciptakan suasana belajar siswa, menyuruh memecahkan persoalan dirinya sendiri.
- 5) Guru sebagai pemimpin kelompok, dalam belajar guru berperan sebagai master ceremony, memimpin dalam kelompok, menstimulir gejala-gejala untuk belajar bersama dalam kelompok belajar, memandang gejala-gejala sehingga semua ikut berpartisipasi.
- 6) Guru sebagai tutor, guru menolong seseorang demi seseorang dengan bermacam cara.
- 7) Guru sebagai manajer, menyediakan pelayanan media belajar yang disediakan.

8) guru sebagai penyusun program, guru merancang pelajaran, menyusun desain mengajar dimana siswa dapat belajar baik secara individual maupun secara kelompok.

9) Guru sebagai manipulator, guru menciptakan iklim belajar melalui berbagai stimulus seperti penguatan. Sehingga siswa mengalami perubahan tingkah laku.⁴⁴

c. Standar Kompetensi Guru

Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan guru dalam mengajar yang dikenal dengan sebutan kompetensi guru. Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1 bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁴⁵

1. Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru berkenaan dengan karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek, seperti moral, emosional, dan intelektual. Seorang guru harus menguasai teori belajar dan prinsip belajar, karena peserta didik memiliki karakter, sifat dan kemampuan yang berbeda. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 menyebutkan bahwa standar kompetensi pedagogik guru SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK yaitu:

⁴⁴ Piet A. Sahertian dan Ida Aleida Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 36.

⁴⁵UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bagian Kesatu Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi Pasal 10 ayat 1.

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.⁴⁶

2. Kompetensi kepribadian, seorang guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah a) Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dan berwibawa, d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri, e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

⁴⁶Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16, Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Guru Dan Kompetensi Guru bagian B Standar Kompetensi Guru Tabel 3.

Guru dituntut harus mampu membelajarkan peserta didiknya tentang disiplin diri, belajar, membaca, menghargai waktu, mematuhi aturan atau tata tertib dan belajar bagaimana harus berbuat.

3. Kompetensi sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Menurut Ramly dalam Mujino menyatakan bahwa guru merupakan sebagai cermin memberikan gambaran (pantulan diri) bagaimana dia memandang dirinya, masa depannya, dan profesi yang ditekuninya, dan seorang guru harus: a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi, b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat, c) Beradaptasi di tempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya, d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.⁴⁷

4. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan nasional seperti sebagai seorang guru agar guru

⁴⁷Mujino, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Seputih Agung Lampung Tengah*, (Lampung : Tesis Universitas Lampung, 2011), h. 14.

menganalisa, mendiagnosis, situasi pendidikan. Adapun indikator kompetensi professional meliputi: 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampuh; dan b) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.⁴⁸ Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 20, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: “a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. c) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika. e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.”⁴⁹

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik agar dapat membantu upaya organisasi dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kinerja agar sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

⁴⁸Sudarwan Danim, *Profesioal Dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 25.

⁴⁹UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bagian Kedua Hak dan Kewajiban Pasal 20.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Suryadi Prawirosentono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Efektivitas suatu orang adalah ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab. *Authority* (otoritas) adalah sifat dari komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi formal kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja.
- 4) Inisiatif dan kreatifitas ialah kemampuan memberdayakan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.⁵⁰

Selain itu, kinerja guru akan optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, guru, karyawan, fasilitas kerja, maupun anak didik. Kopelman dalam Supardi menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.⁵¹

Tujuan kinerja juga perlu penilaian, yaitu untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai dengan

⁵⁰Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 29.

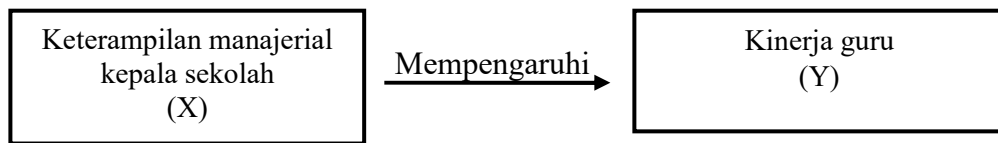
⁵¹Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 50.

baik atau belum. Pencapaian kinerja guru dilakukan penilaian kinerja untuk mewujudkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam kerangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.⁵² Oleh karena itu untuk mengetahui perkembangan kinerja guru, maka harus di nilai dan dievaluasi. Hasil evaluasi dijadikan sebagai bahan untuk melakukan perbaikan pada masa selanjutnya.

C. Kerangka Pikir

Faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah keterampilan manajerial kepala sekolah, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru. Pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah sangat besar dalam proses pendidikan, karena kepala sekolah adalah teladan yang memiliki peran utama dalam menghasilkan kinerja yang baik. Untuk menghasilkan kinerja yang baik kepala sekolah harus cakap dan terampil dalam memberi pengawasan dan bimbingan. Oleh karena itu keterampilan manajerial kepala sekolah sangat menentukan tercapainya keberhasilan kinerja guru dalam memberikan pendidikan. Adapun bagan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :

⁵²Darman. S, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn Satu Atap 22 Konawe Selatan*, (Kendari: Skripsi IAIN Kendari, 2017), h. 36.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁵³ Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh yang Signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiaman Palopo.

H_a: Ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiaman Palopo.

Adapun hipotesis Statistiknya adalah :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0$$

⁵³Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2008), h. 64.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, hubungan variabel, dan yang bersifat mengembangkan konsep.⁵⁴ Penelitian kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang menentukan hasil dari pengukuran. Sehingga dapat diketahui bahwa penelitian ini dimaksud untuk mengetahui berapa besar pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo Bagian Putri.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo yang terletak di Jln. Puang H. Daud No. 5, Kel. Tompotikka, Kec. Wara, kota Palopo. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 29 Maret 2021 sampai 29 April 2021.

⁵⁴M. Subana, Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmia*, (Cet; Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 25.

C. Definisi Operasional Variabel

Menghindari terjadinya salah memahami apa yang dimaksud dengan judul, maka peneliti mengemukakan definisi operasional variabel. Judul skripsi ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat yaitu keterampilan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru.

1. Keterampilan Manajerial kepala sekolah

Keterampilan manajerial kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi:

- a. Keterampilan teknik yaitu kemampuan kepala sekolah SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo yang dipahami dari indikator yaitu menguasai pengetahuan mengenai metode, proses, dan prosedur untuk melaksanakan kegiatan tertentu dan mampu memanfaatkan serta mendayagunakan sarana dan peralatan yang diperlukan.
- b. Keterampilan konseptual yaitu kemampuan kepala sekolah SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo yang dipahami dari indikator yaitu merumuskan konsep-konsep dan mengambil keputusan
- c. Keterampilan manusiawi yaitu kemampuan kepala sekolah SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo yang dipahami dari indikator yaitu kemampuan bekerja sama dan berperilaku yang dapat diterima

2. Kinerja guru

Kinerja Guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang dimiliki guru SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo dilihat dari indikator: 1) Penguasaan terhadap

karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual; 2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip, belajaran yang mendidik; 3) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

b. Kompetensi Kepribadian yaitu kemampuan yang dimiliki guru SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo dilihat dari indikator yaitu: 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia; 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dewasa dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; 3) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

c. Kompetensi Sosial yaitu kemampuan yang dimiliki guru SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo dilihat dari indikator yaitu: 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi keluarga 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun sesama pendidik, orang tua dan masyarakat.

d. Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang dimiliki guru SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo dilihat dari indikator yaitu: 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di ampuh; 2) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukantindakan reflektif.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁵ Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.⁵⁶ Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun penarikan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh, dikarenakan jumlah populasi relatif kecil. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 30 orang.

⁵⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, (Cet. 18; Bandung: Alfabet, 2013), h. 117.

⁵⁶Sugiyono, (Cet. 18; Bandung: Alfabet, 2013), h. 118.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, angket, dan dokumentasi, sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan. Teknik observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, perilaku, tempat atau lokasi, dan benda serta rekaman gambar. Observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Peneliti mengadakan observasi untuk memperoleh informasi yang berkenaan dengan keterampilan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru.

2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁵⁷ Dalam penelitian ini menggunakan metode angket dengan harapan responden akan dapat langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan daftar pernyataan item-item angket sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket ini untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* untuk dengan empat alternatif jawaban: (SS) Sangat setuju, (S) Setuju, (KS)

⁵⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabet, 2014), h. 142.

Kurang Setuju, dan (TS) Tidak Setuju. Pemberian bobot terhadap pertanyaan positif dimulai dari 4,3,2,1 sedangkan pertanyaan negatif 1,2,3,4. Pada penelitian ini sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrument angket di uji coba.

3. Dokumentasi

Peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk membantu mendapatkan data dan informasi yang peneliti butuhkan, dengan cara ini data yang diperoleh oleh peneliti tidak hanya bersumber dari jawaban responden. Dengan demikian peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan dengan waktu yang bersamaan.

Adapun data yang dikumpulkan melalui catatan dan keterangan tertulis yang berisi informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Instrumen ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah guru dan gambaran umum SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba, dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas *item*. Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen, dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (*item*) pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Rancangan angket diserahkan kepada dua Ahli atau validator untuk divalidasi, adapun dua ahli atau validator tersebut yaitu:

Tabel 3.1 Nama Validator Instrumen

No.	Nama	Pekerjaan
1	Tasdin Tahrim, S.Pd.,M.Pd.	Dosen IAIN Palopo
2	Abdul Rahim Karim, M.Pd	Dosen IAIN Palopo

Validator diberikan lembar validasi setiap instrument diisi dengan tanda centang pada skala *likert* 4 seperti berikut ini:

Skor 1 : Tidak Setuju

Skor 2 : Kurang Setuju

Skor 3 : Setuju

Skor 4 : Sangat Setuju

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrument angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator dapat di tentukan validitasnya dengan rumus statistik Aiken's berikut :⁵⁸

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

V= indeks validasi

S = r-1o

r = skor yang di berikan oleh validator

1o = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:⁵⁹

⁵⁸ Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), h. 113.

Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,80 - 1,00	Sangat valid
0,60 - 0,79	Valid
0,40 - 0,59	Kurang valid
0,20 - 0,39	Tidak Valid
0,00 - 0,19	Sangat Tidak Valid

Sebelum lembar angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi menggunakan rumus Aiken's validasi yang dilakukan oleh kedua validator sebagai berikut:

Tabel 3.3 Validasi Data Angket untuk Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	4		4		5		5		5		4	
V	0.67		0.67		0.83		0.83		0.83		0.67	

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,75 dan jika dibandingkan dengan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari validitas isi pada variabel keterampilan manajerial kepala sekolah dapat dikatakan valid. Sementara untuk variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4 Validasi Data Angket untuk Kinerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	4		4		5		5		5		4	
V	0.67		0.67		0.83		0.83		0.83		0.67	

⁵⁹ Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan Social, Ekonomi Komunikasi Dan Bisnis*, edisi III(Bandung: Alfabet, 2010), h. 81.

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,75 dan jika dibandingkan dengan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari validitas isi pada variabel kinerja guru dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau lebih dari r tabel. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa di percaya, jadi dapat diandalkan.⁶⁰ Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.5 Interpretasi Reliabilitas

Interval	Interprestasi
$0,81 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,61 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,41 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,21 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

⁶⁰ Suharsini Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Edisi 14 (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221.

Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	15

(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket keterampilan manajerial kepala sekolah memperoleh nilai dari r sebesar 0.826. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket keterampilan manajerial kepala sekolah dapat dikatakan reliable dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	16

(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Kemudian untuk tabel 3.7 uji reliabilitas, untuk angket kinerja guru memperoleh nilai r sebesar 0.787. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket dari kinerja guru dapat dikatakan reliable dengan kriteria reliabilitas tinggi.

IAIN PALOPO

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan jenis analisis data yang dimaksudkan untuk mengungkapkan atau mendeskripsikan keadaan atau karakteristik masing-masing variabel penelitian secara tunggal dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi, persentase, dan rata-rata (mean), standar deviasi dan perhitungan

interval. Untuk menunjukkan hasil penelitian dijabarkan dengan menggunakan table frekuensi (table persentase).

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variable bebas (*Independen*) terhadap variable terikat (*Dependen*).

Secara matematis model analisis regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Dimana :

\hat{Y} = Variabel Terikat (*Dependen*)

X = Variabel Bebas (*Independen*)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Penelitian ini menggunakan uji-t untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), hal dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} pada taraf 5%. Adapun syarat-syarat dalam menunjukkan uji-t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel
- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel

3) Jika $T_{hitung} = T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh kedua variabel

b. Koefisien determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi.



IAIN PALOPO

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat SMA PMDS Putri Palopo

Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Palopo biasa disingkat (PMDS) berdiri sejak tahun ajaran 1982/1983. Pada awal berdirinya pesantren hanya menerima peserta didik putra tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan menerima satu kelas dengan jumlah 50 santri dan diresmikan bertepatan pada hari ulang tahun RI ke-36 (17 Agustus 1982) untuk Santri putra tersebut ditempatkan di PGAN 6 tahun Palopo. Pada tahun ke-2 (tahun ajaran 1983/1984) atas dorongan masyarakat Islam khususnya masyarakat Luwu, maka diterima pula satu kelas santri putri yang jumlahnya sekitar 50 orang.

Pada awal tahun ajaran 1983 diresmikan kampus putri yang terletak di kawasan Palopo, bersamaan dengan diterimanya santri Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) (lokasi kampus putri \pm 2 ha adalah wakaf dari almarhum dr. H. Palangmai Tandi yang merupakan salah seorang pendiri PMDS Palopo) Hingga akhir Desember 2006 PMDS Palopo telah menghasilkan alumni yang tersebar dimana-mana, dan lulusannya dapat diperhitungkan, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat jumlah alumni yang terserap di Perguruan Tinggi Negeri. Selain itu para alumninya pun ada yang telah bekerja sebagai pegawai (dosen, guru, dokter, pegawai kantor pemerintahan), pengusaha, politisi, hingga anggota TNI dan POLRI.

Pondok Pasantren Modern Datok Sulaiman (PMDS) Palopo sampai saat ini, terus menunjukkan kiprahnya sebagai institusi pendidikan berbasis keagamaan yang terus berupaya mencetak generasi berkarakter Islami dan cerdas sebagai calon penerus perjuangan bangsa, agama dan Negara. Para pendiri PMDS Palopo yaitu almarhum K.H. M. Hasyim selaku pendiri utama, almarhum KH. Abdul Rasyid As'ad, almarhumah Dra. Hj. A. Sitti Ziarah Makkajareng, Drs. KH. Jabani, Dr. K. H. Syarifuddin Daud, M. A., Prof. Dr. H. M. Said Mahmud, L.c.,M.A. dan Drs. K. H. Ruslin. Kampus Putri terletak di Jl. Puang H. daud No. 5 Kec. Wara, kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Santri-santri tersebut tersebar di beberapa unit lembaga pendidikan seperti TK/TPA, SD, SMP, dan SMA. Selain itu, sejak akhir tahun 2018 lalu di Kampus Putri telah dibuka kelas Tahfidz Alquran dengan jumlah santri 200 lebih orang. Para santri dibina dan dididik langsung oleh tenaga guru (yang dalam istilah PMDS Palopo disebut sebagai Pembina atau Ustadz) dari berbagai disiplin keilmuan yang total berjumlah ± 50 orang dengan latar pendidikan S1 sampai S3 ditambah yang berlatar pendidikan non formal pondok pesantren Tahfidz 30 juz.

2. Profil/Identitas SMA PMDS Palopo

Nama Sekolah : Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern
Datok Sulaiman Palopo

Alamat Sekolah : Kampus putri terletak di Jl. Puang H. daud
No. 5 Kec. Wara, kota Palopo, Provinsi

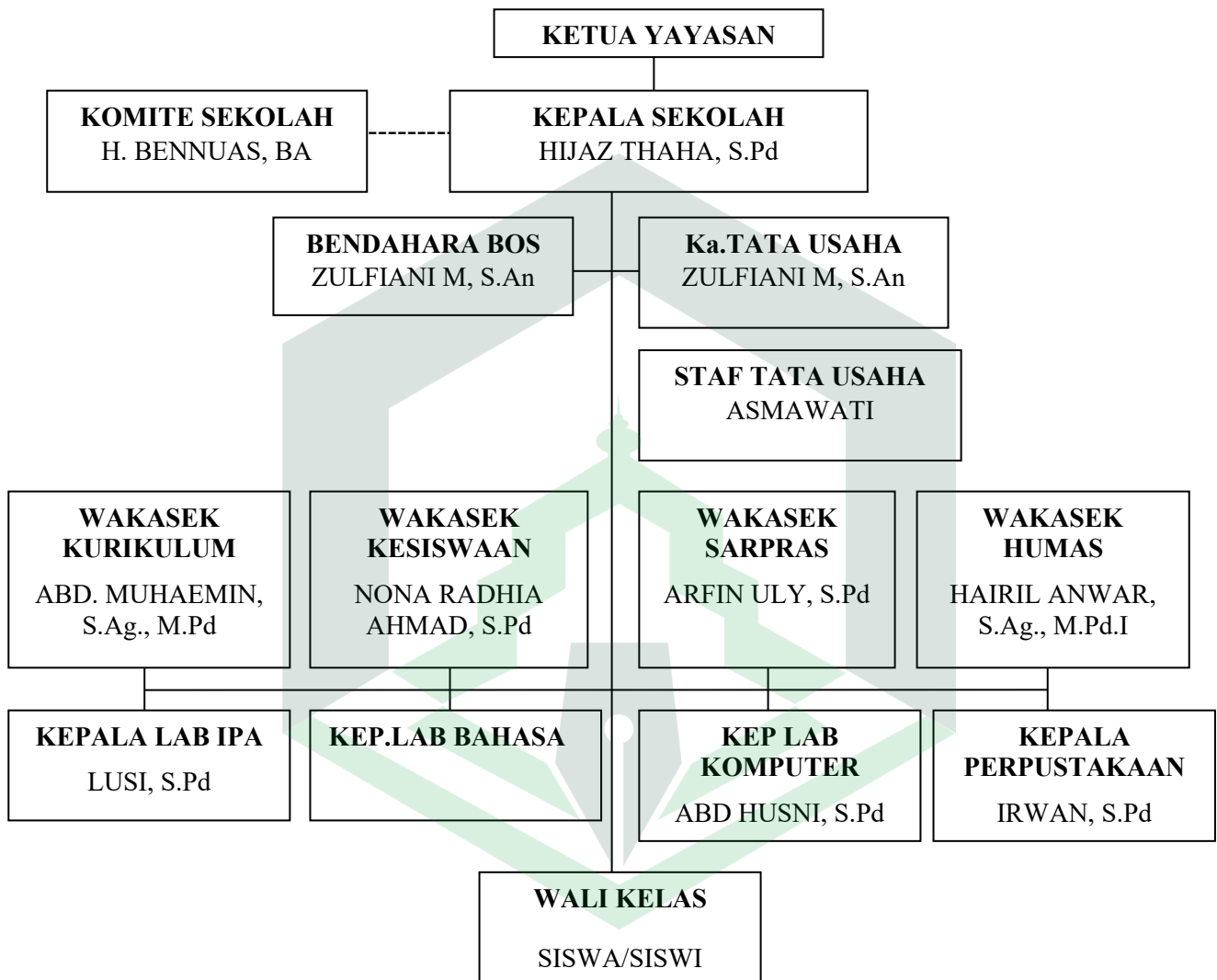
Sulawesi Selatan. Putra di Jl. Dr. Ratulangi

No. 16, Kec. Bara, Kota Palopo

NPSN	: 40307823
NSS	: 302196201001
Status	: Swasta
Akreditasi	: A
No. SK Akreditasi	: 160/SK/BPA-SM/XI/2017
Kode Pos	: 91914
NomorTelpon	: 0471-21476
Email	: smapesantrendtsulaiman@gmail.com
Website	: http://www.pmdspalopo.sch.id
Tanggal SK Pendirian	: 1985-01-30
SK Izin Operasional	: 421/1610/Disdik/VII/2014
Tanggal SK Operasional	: 2012-07-10
Sertifikat ISO	: 9001 :2000
Luas Tanah Milik	: 5.000 m ²
Luas Tanah Bukan Milik	: 0

IAIN PALOPO

3. Struktur Organisasi SMA PMDS Putri Kota Palopo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo

4. Keadaan guru

Pandemi covid-19 masih menjadi kendala dalam aspek pendidikan. Untuk memutus mata rantai penyebaran covid-19 maka pemerintah meniadakan kegiatan disekolah SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman merupakan salah satu sekolah

yang terdampak covid-19 sehingga guru, siswa, serta pengelola sekolah harus beralih ke sistem pembelajaran digital atau online sebagaimana kebijakan pemerintah.

Guru secara keseluruhan di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo berjumlah 30 orang dari 11 guru laki-laki dan 19 guru perempuan yang terdiri dari guru tetap dan guru honorer, dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Daftar Keadaan Guru SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman
Kota Palopo

No.	Nama	NIP	Jabatan
1	Hijaz Thaha, S.Pd	19710623 199702 1 002	Kepala sekolah
2	Abd. Muhaemin, S.A.g., M.Ag	19780424 200312 1 004	Wakasek Kurikulum
3	Haeril Anwar, S.Ag., M.Pd.I	19680605 200312 1 005	Wakasek Humas
4	Nona Radhia Ahmad, S.Pd	19671005 200604 2 012	Wakasek Kesiswaan
5	Arfin Uly, S.Pd	19840823 100902 1 005	Wakasek Sarana
6	DRA. Hj. ST Yamang Wahab	19620113 200604 2 001	Guru/ Wali Kelas
7	Indra Juni Sibenteng, S.Ag	19700630 200502 1 002	Guru/ Wali Kelas
8	Muhammad Anwar, S.Pd	19810601 200901 1 008	Guru/ Wali Kelas
9	Abd. Waris, S.Pd	19720807 199703 1 007	Guru/ Wali Kelas
10	Damna, S.Pd	19790605 200604 2 042	Guru/ Wali Kelas
11	Nisma Mansur, S.Pd	19821004 200604 2 016	Guru/ Wali Kelas
12	Lesra, S.Pd	19820712 200902 2 003	Guru/ Wali Kelas
13	Darniati, S.Sos	19820330 200902 2 001	Guru/ Wali Kelas
14	Zakiyyah Ichwan Yunus, S.Pd	19840206 201001 2 029	Guru/ Wali Kelas
15	Arifuddin, S.Ag		Guru Mapel
16	Irwan, S.Pd		Guru Mapel
17	Masita Supardi, S.Pd		Guru/ Wali Kelas
18	Fahriansyah, S.Fil., M.Pd.I		Guru Mapel

19	Sarni Arsyad, S.Pd., M.Pd.I	Guru Mapel
20	Abd. Husni, S.Kom	Guru/ Wali Kelas
21	Arifah, S.Pd	Guru/ Wali Kelas
22	Helvi Latif, S.Pd	Guru Mapel
23	Indrawati Bahrum, S.Pd	Guru Mapel
24	Nur Hidayah, S.Pd	Guru Mapel
25	Rosalia Ni'ma, S.Pd	Guru/ Wali Kelas
26	Rosnaeni, S.Pd	Guru Mapel
27	Nur Aini, S.Pd., M.Pd	Guru Mapel
28	Nurul Hapsari, S.Pd	Guru Mapel
29	Nur Ainun Husti, S.Pd	Guru Mapel
30	Lusi, S.Pd	Guru/ Wali Kelas

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin dan jenjang pendidikan, lebih jelasnya penulis menguraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari yang diperoleh peneliti dapat dilihat bahwa responden yang mengisi kusioner paling banyak berjenis kelamin perempuan dibandingkan berjenis kelamin Laki-Laki. Tabel berikut menggambarkan data jenis kelamin responden yang meneliti dapatkan melalui penyebaran kusioner.

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	11	37%
Perempuan	19	63%
Jumlah	30	100%

Tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa 37% responden yang mengisi kuesioner adalah guru laki-laki dan sisanya sebesar 63% adalah guru perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah guru perempuan lebih banyak dari pada guru laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkatan pendidikan sangat berpengaruh dalam dunia kerja, lebih banyak pengalaman dalam jenjang pendidikan maka lebih luas wawasan seseorang. Terkhusus bagi seorang guru semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin bertambah pula metode pembelajaran yang didaparkannya dan diterapkan kepada peserta didiknya. Dari tabel berikut ini dapat dilihat kondisi tingkat pendidikan guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S1	24	80%
S2	5	17%
S3	1	3%
Jumlah	30	100%

Data pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam hal ini guru SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo mayoritas yaitu 30 guru atau sekitar 80% berpendidikan strata (S1), sebanyak 5 guru atau sekitar 17% berpendidikan Megister (S2) dan 1 guru atau sekitar 3% berpendidikan doktor (S3).

B. Deskripsi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo (X)

Data keterampilan manajerial kepala sekolah diperoleh melalui angket (kuesioner) untuk mengungkapkan kondisi sebenarnya tentang keterampilan manajerial kepala sekolah di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo. Angket keterampilan manajerial kepala sekolah terdiri dari 20 butir pernyataan yang terdiri dari 4 jawaban alternatif dengan jumlah responden sebanyak 30 guru. Berdasarkan data yang diolah menggunakan bantuan *SPSS ver. 20* tahun 2020 dan *Microsoft excel 2020* maka hal ini dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.4 Hasil Statistik Deskriptif Variabel X (Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah)

Descriptive Statistics							
	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Variance
Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	30	21.00	56.00	77.00	65.1333	5.66132	32.051
Valid N (listwise)	30						

(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Data diatas kemudian disajikan ke dalam distribusi frekuensi dengan menentukan jumlah kelas interval digunakan dengan rumus $k=1+3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Rumus menghitung rentang data yaitu $R= \max-\min$ dan untuk menentukan panjang kelas digunakan rumus $P=R/K$. Distribusi frekuensi keterampilan manajerial kepala sekolah dapat di lihat pada tabel 4.5.

a. Menentukan jumlah kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 (1,47) \\ &= 1 + 4,85 \\ &= 5,85 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

b. Menghitung rentang data

$$\begin{aligned} R &= \text{Max} - \text{Min} \\ &= 77 - 56 \\ &= 21 \end{aligned}$$

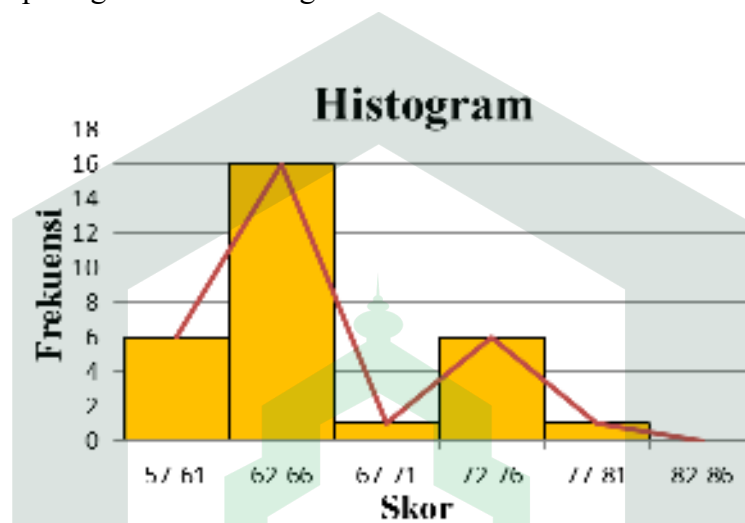
c. Menghitung panjang kelas interval

$$\begin{aligned} P &= R/K \\ &= 21 / 5,85 \\ &= 3,58 \text{ dibulatkan menjadi } 4 \end{aligned}$$

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

No	Skor	Turus	Frekuensi	Persentase (%)
1	56-60	IIIIII	6	20%
2	61-65	IIIIIIIIIIIIIIIIII	16	53%
3	66-70	I	1	3%
4	70-75	IIIIII	6	20%
5	76-80	I	1	3%
6	80-85		0	0%
	Jumlah		30	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak terletak pada 61 – 65 dengan frekuensi 16 guru dengan persentase 53%. Hasil distribusi frekuensi keterampilan manajerial kepala sekolah yang disajikan pada tabel di atas dapat pula dilihat dengan menggunakan histogram pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2 *Histogram* Keterampilan Manajerial Kepala sekolah

Selanjutnya untuk mencari nilai kategori keterampilan manajerial kepala sekolah, dapat diketahui dengan mencari nilai mean ideal (M_i) dengan rumus $M_i = 1/2$ (skor tertinggi + skor terendah) dan Standar Deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = 1/6$ (skor tertinggi - skor terendah). Berdasarkan acuan tersebut maka M_i variabel keterampilan manajerial kepala sekolah adalah 52.5 dan SD_i adalah 10.5. dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 4 kelas sebagai berikut.

$$\text{Sangat Baik} = M_i + 1.5SD_i < X$$

$$\text{Baik} = M_i + 0.5SD_i < X \leq M_i + 1.5SD_i$$

$$\text{Kurang Baik} = M_i - 0.5SD_i < X \leq M_i + 0.5SD_i$$

$$\text{Cukup Baik} = X \leq M_i - 0.5SD_i$$

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan maka diperoleh hasil perhitungan kategori keterampilan manajerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

No	Kategori	Interval
1	Sangat baik	68.25
2	Baik	57.75 - 68.25
3	Cukup Baik	47.25 - 57.75
4	Tidak Baik	47.25

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat diketahui bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo pada kategori sangat baik sebanyak 8 guru (27%). Pada kategori baik sebanyak 21 guru (70%), sebanyak 1 orang guru cukup baik dan tidak ada guru yang menyatakan keterampilan manajerial kepala sekolah dalam kategori tidak baik.

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel keterampilan manajerial kepala sekolah didapatkan mean sebesar 65.13 kemudian di masukkan dalam pengkategorian skor menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah termaksud dalam kategori baik.

Penyekoran dilakukan dan setelah diketahui tingkat kategori dari masing-masing responden di atas secara keseluruhan, berikut ini akan disajikan data hasil penyekoran untuk masing-masing aspek dari skala keterampilan manajerial kepala sekolah meliputi aspek keterampilan teknik, aspek keterampilan konseptual dan keterampilan manusiawi sebagai berikut:

Table 4.7 Hasil Perhitungan Analisis Data Per Indikator Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

No	Indikator	Persentase
1	Keterampilan Teknik	82,3%
2	Keterampilan Konseptual	80,1%
3	Keterampilan Manusiawi	83,9%
Jumlah		82,1%

Berdasarkan hasil nilai perhitungan table di atas, diperoleh rata-rata nilai indikator dari variable keterampilan manajerial kepala sekolah adalah sebesar 82,1%. Nilai ini dapat diinterpretasikan dengan menggunakan cara pengkategorisasian penilaian yaitu dengan interpretasi nilai mulai dari 0 hingga 100. Dengan demikian nilai variabel dapat diinterpretasikan dengan kriteria berikut:

Table 4.8 Kategori dan Persentase Indikator Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Kategori	Persentase (%)
Sangat kurang	0 – 20
Kurang	21 – 40
Sedang	41 – 60
Cukup baik	61 – 80
Baik	81-100

Nilai variabel keterampilan manajerial kepala sekolah termaksud pada kategori baik, karena besar nilai variabel keterampilan manajerial kepala sekolah adalah 82,1%.

C. Deskripsi Kinerja Guru Di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo (Y)

Data kinerja guru di peroleh melalui angket (kuesioner) untuk mengungkapkan kondisi sebenarnya tentang kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo. Angket kinerja guru terdiri dari 20 butir pernyataan yang terdiri dari 4 jawaban alternatif dengan jumlah responden sebanyak 30 guru. Berdasarkan data yang diolah menggunakan bantuan *SPSS ver. 20* tahun 2020 maka hal ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Y

	Descriptive Statistics						
	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja Guru	30	19.00	55.00	74.00	64.5000	4.58446	21.017
Valid N (listwise)	30						

(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Data diatas kemudian disajikan ke dalam distribusi frekuensi dengan menentukan jumlah kelas interval digunakan dengan rumus $k=1+3,3 \log n$, diamana n adalah jumlah sampel atau responden. Rumus menghitung rentang data yaitu $R= \max-\min$ dan untuk menentukan panjang kelas digunakan rumus $P=R/K$. Distribusi frekuensi kinerja guru dapat di lihat pada tabel 4.10.

a. Menentukan jumlah kelas

$$\begin{aligned}
 K &= 1+3,3 \log n \\
 &= 1+3,3 (1,47) \\
 &= 1+4,62 \\
 &= 5,62 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

b. Menghitung rentang data

$$\begin{aligned} R &= \text{Max} - \text{Min} \\ &= 74 - 55 \\ &= 19 \end{aligned}$$

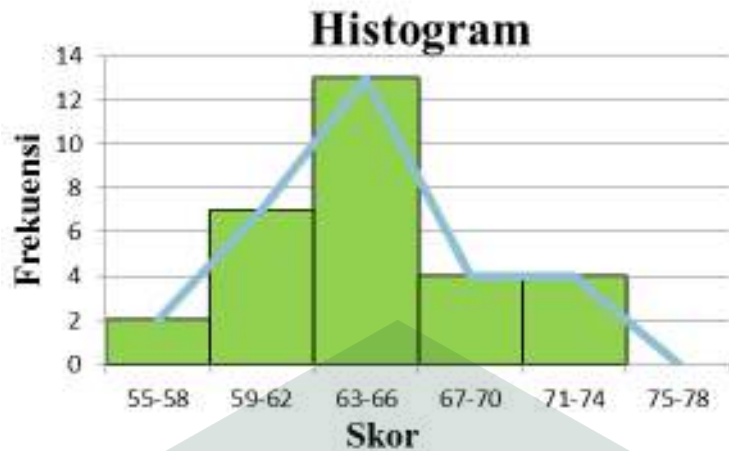
c. Menghitung panjang kelas interval

$$\begin{aligned} P &= R/K \\ &= 19/ 5,62 \\ &= 3,38 \text{ dibulatkan menjadi } 3 \end{aligned}$$

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Skor	Turus	Frekuensi	Persentase (%)
1	55-58	II	2	7%
2	59-62	IIIIII	7	23%
3	63-66	IIIIIIIIIIII	13	43%
4	67-70	IIII	4	13%
5	71-74	IIII	4	13%
6	75-78		0	0%
	Jumlah		30	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak terletak pada 63 – 66 dengan frekuensi 13 guru dengan persentase 43%. Hasil distribusi frekuensi kinerja guru yang disajikan pada tabel di atas dapat pula dilihat dengan menggunakan histogram pada gambar 4.4 sebagai berikut:



Gambar 4.4 Histogram Kinerja Guru

Selanjutnya untuk mencari nilai kategori kinerja guru, dapat diketahui dengan mencari nilai mean ideal (M_i) dengan rumus $M_i = 1/2$ (skor tertinggi + skor terendah) dan Standar Deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = 1/6$ (skor tertinggi - skor terendah). Berdasarkan acuan tersebut maka M_i variabel kinerja guru adalah 47.5 dan SD_i adalah 9.5. dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 4 kelas sebagai berikut.

$$\text{Sangat Baik} = M_i + 1.5SD_i < X$$

$$\text{Baik} = M_i + 0.5SD_i < X \leq M_i + 1.5SD_i$$

$$\text{Kurang Baik} = M_i - 0.5SD_i < X \leq M_i + 0.5SD_i$$

$$\text{Cukup Baik} = X \leq M_i - 0.5SD_i$$

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan maka diperoleh hasil perhitungan kategori kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Kategorisasi Kinerja Guru

No	Kategori	Interval
1	Sangat baik	61.75
2	Baik	52.25 - 61.75
3	Cukup Baik	42.75 - 52.25
4	Tidak Baik	42.75

Berdasarkan tabel dan gambar diatas, dapat diketahui bahwa kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo pada kategori sangat baik sebanyak 13 guru (43%). Pada kategori baik sebanyak 7 guru (23%).

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru didapatkan mean = 64.50 kemudian di masukkan dalam pengkategorian skor menunjukkan bahwa kinerja guru termaksud dalam kategori sangat baik.

Penyekoran dilakukan dan setelah diketahui tingkat kategori dari masing-masing responden di atas secara keseluruhan, berikut ini akan disajikan data hasil penyekoran untuk masing-masing aspek dari skala kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional sebagai berikut:

Table 4.12 Hasil Perhitungan Analisis Data Per Indikator Variable Kinerja Guru

No	Indikator	Persentase (%)
1	Pedagogik	85,1%
2	Kepribadian	84,6%
3	Sosial	81,9%
4	Profesional	82,5%
	Jumlah	83,5%

Berdasarkan hasil nilai perhitungan table di atas, diperoleh rata-rata nilai indeks dari variable kinerja guru adalah sebesar 83,5%. Nilai ini dapat

diinterpretasikan dengan menggunakan cara pengkategorisasian penilaian yaitu dengan interpretasi nilai mulai dari 0 hingga 100. Dengan demikian nilai variable dapat diinterpretasikan dengan kriteria berikut:

Table 4.13 Kategori dan Persentase Indikator Kinerja Guru

Kategori	Persentase (%)
Sangat kurang	0 – 20
Kurang	21 – 40
Sedang	41 – 60
Cukup baik	61 – 80
Baik	81-100

Nilai variabel kinerja guru termaksud pada kategori baik, karena besar nilai variable keterampilan manajerial kepala sekolah adalah 83,5%. Perhitungan nilai item juga diperoleh nilai indikator, dapat dilihat pada tabel bahwa nilai indikator pada variabel kinerja guru adalah indikator kompetensi pedagogik dengan besar nilai 85,1%, kompetensi kepribadian dengan besar nilai 84,6%, kompetensi sosial dengan besar nilai 81,9%, dan nilai indikator kompetensi kepribadian sebesar 82,5%. Secara umum dari seluruh indikator berada pada kategori baik.

IAIN PALOPO

D. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

1. Uji Regresi Sederhana

Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variabel yaitu pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah (Variabel X)

terhadap Kinerja Guru (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Adapun hasil uji regresi sederhana dapat di lihat pada table 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.009	7.037		3.838	.001
1 Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	.576	.108	.711	5.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh pada constant (a) adalah 27.009, sedangkan nilai keterampilan manajerial kepala sekolah (b) adalah 0.576. sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 27.009 + 0.576X$. Dimana Y adalah kinerja guru, sedangkan X adalah keterampilan manajerial kepala sekolah, dari persamaan tersebut dapat dianalisis beberapa hal, antara lain:

- 1) Nilai konstanta positif sebesar 27.009 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (keterampilan manajerial kepala sekolah). Angka ini meunjukkan bahwa jika tidak ada keterampilan manajerial kepala sekolah maka nilai kinerja guru sebesar 27,009.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0.576 menyatakan bahwa jika keterampilan manajerial kepala sekolah mengalami kenaikan satu satuan maka hasil belajar akan mengalami peningkatan sebesar 0.576.

2. Uji Hipotesis

a) Uji t

Tabel 4.15 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	27.009	7.037		
1	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	.576	.108	.711	5.347	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
(Sumber: hasil olah data *spss ver.20*, Tahun 2020)

Hasil uji-t melalui *SPSS ver.20* pada tabel diatas jika dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari *output coefficients* didapatkan T_{hitung} sebesar 5.347 dan T_{tabel} 1.701 atau $5.347 > 1.701$ dan nilai signifikansi keterampilan manajerial kepala sekolah $0.000 < 0.05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa hasil dari pengolahan data dalam penelitian ini dengan hipotesis yang mengatakan bahwa “keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Datok Sulaiman Palopo” dapat di terima.

b) Koefisien Determinasi

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.488	3.28174

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Output dari koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.16 dapat dilihat pada tabel model *summary* diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,505 agar mengetahui besaran kecil pengaruh yang terjadi pada variabel keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di maka ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD : R^2 \times 100\%$$

$$: 0,505 \times 100\%$$

$$: 50,5\%$$

Jadi dari rumus tersebut dapat ditafsirkan bahwa pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo sebesar 50,5% sedangkan sisanya 49.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah keterampilan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo.

1. Keterampilan manajerial kepala sekolah

Sebelumnya peneliti telah melakukan uji coba terhadap instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan uji coba, diketahui variabel keterampilan manajerial kepala sekolah terdiri dari 4 indikator

dengan 20 butir instrumen. Uji coba ini dilaksanakan dengan menggunakan 30 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 15 butir soal dinyatakan valid, karena diperoleh $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian butir instrumen variabel keterampilan manajerial kepala sekolah yang digunakan dalam penelitian sebanyak 15 butir dan butir instrumen yang tidak valid tidak akan digunakan dalam penelitian. Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen untuk variable keterampilan manajerial kepala sekolah sebesar 0.750 dan hasil uji coba reliabilitas variabel menunjukkan hasil sebesar 0.826, semua butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Berdasarkan penyebaran kuesioner ke 30 responden, dapat diketahui bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah di SMA Pesantren Datok Sulaiman Palopo, termasuk dalam kategorisasi “Baik” dengan frekuensi sampel 16 orang dan persentase sebesar 53% dengan skor rata-rata sebesar 63.13. Selain itu, data penelitian juga diolah untuk mengetahui nilai per indikator. Dengan menghitung nilai per indikator dapat diketahui hasil responden terhadap keterampilan manajerial kepala sekolah di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo, indikatornya meliputi:

Keterampilan teknik menunjukkan persentase sebesar 82,3% dan berada pada kategori baik. Dalam hal ini menandakan bahwa kepala sekolah mampu menyusun anggaran belanja sekolah, penyusunan program dilakukan secara terbuka, mengevaluasi program kerja sekolah yang telah dilakukan serta

penyediaan ATK yang menunjang kelancaran administrasi dan kegiatan belajar mengajar.

Keterampilan konseptual menunjukkan persentase sebesar 80,1% dengan kategori baik. Bahwa dalam mengambil keputusan kepala sekolah mempertimbangkan segala aspek dan melibatkan guru, kepala sekolah menentukan langkah-langka strategis untuk mencapai visi dan misi sekolah, kepala sekolah memberikan gagasan baru. Seperti pendapat Pidarta yang menyebutkan bahwa keterampilan konseptual hendaknya mencerminkan tahapan menentukan strategis, kebijakan, mengkreasikan atau merencanakan sesuatu yang baru dan memutuskannya.

Keterampilan Manusiawi menunjukkan persentase sebesar 83,9% dengan kategori baik. Dalam hal ini bahwa kepala sekolah mampu bekerja sama dengan baik kepada warga sekolah serta berakhlak mulia dan dapat dicontoh. Kepala sekolah juga memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan dirinya menjadi seorang pemimpin.

Berkaitan dengan hasil tersebut, bahwa secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo yang mencakup keterampilan teknik dan keterampilan konseptual termasuk dalam kategori “Baik” dengan persentase 80,6%.

2. Kinerja guru

Variabel kinerja guru terdiri dari 10 indikator dengan 20 butir instrumen. Berdasarkan uji coba instrumen yang dilakukan dengan melibatkan 30 responden,

dari hasil uji coba tersebut terdapat 16 butir yang valid diperoleh $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian butir instrumen variabel kinerja guru yang digunakan dalam penelitian sebanyak 16 butir dan butir instrumen yang tidak valid tidak akan digunakan dalam penelitian. Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen untuk variable kinerja guru sebesar 0.750 dan hasil uji coba reliabilitas variabel menunjukkan hasil sebesar 0.787, semua butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Berdasarkan penyebaran kuesioner ke 30 responden, dapat diketahui bahwa kinerja guru di SMA Pesantren Datok Sulaiman Palopo, termasuk dalam kategorisasi sangat baik dengan frekuensi sampel 13 orang dan persentase sebesar 43% dengan skor rata-rata sebesar 64.50. Selain itu, data penelitian juga diolah untuk mengetahui nilai per indikator. Dengan menghitung nilai per indikator dapat diketahui hasil responden terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo., dilihat dari indikator yang meliputi:

Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam mengelolah pembelajaran peserta didik. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi pedagogik berada pada kategori "Sangat Baik" dengan persentase 85,1%. Peran guru dalam pengelolaan pembelajaran dapat dijelaskan bahwa guru merancang metode pembelajaran sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik sehingga peserta didik mampu mencerna dengan baik materi yang disampaikan oleh guru. Selain itu guru juga mempersiapkan perencanaan pembelajaran sebelum melaksanakan

proses pembelajaran seperti silabus dan RPP sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Kompetensi kepribadian bagi guru yaitu dengan menampilkan kedewasaan yang layak diteladani serta mengayomi siswa. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi kepribadian berada pada kategori “Sangat Baik” dengan persentase 84,6%. Hal ini menunjukkan bahwa guru berusaha menunjukkan kepribadian yang baik, pada saat proses pembelajaran berlangsung maupun diluar proses pembelajaran yang mencakup sikap mantap, stabil dan dewasa, arif dan bijaksana, jujur, demokratis dan sportif.

Kompetensi sosial, berkomunikasi dengan baik kepada peserta didik, guru, kepala sekolah, dan masyarakat sekitar. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi kepribadian berada pada kategori “Sangat Baik” dengan persentase 81,9%. Hal ini ditunjukkan dengan mengadakan pertemuan orang tua peserta didik agar para orang tua peserta didik dapat memahami kondisi sekolah.

Kompetensi profesional, Berdasarkan hasil penelitian kompetensi profesional berada pada kategori “Sangat Baik” dengan persentase 82,5%. Dalam hal ini guru berusaha untuk menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi diampunya dengan cara memahami secara luas dan mendalam materi pelajaran agar sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran. Hal ini ditunjukkan dengan guru mencari materi ajar dari berbagai sumber seperti internet, buku dan lain-lain.

Berkaitan dengan hasil tersebut, bahwa secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman

Palopo yang mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional termasuk dalam kategori “Sangat Baik” dengan persentase 83,5%.

3. Pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru

Analisis hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara keterampilan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai $T_{hitung} = 5.347$. Sedangkan $T_{tabel} = 1.701$ dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa faktor keterampilan manajerial kepala sekolah memberikan sumbangan efektif diperoleh dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 50,5%. Maka dapat diartikan bahwa 50,5% kinerja guru di Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala sekolah dan 49,5% tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari keterampilan manajerial kepala sekolah, sehingga semakin baik penerapan manajerial kepala sekolah maka kinerja guru akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tiara Yuli Aldina (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 2 Bandar Lampung”, yang mengatakan bahwa ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru menunjukkan pengaruh sebesar 32,3%. Hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa jika keterampilan manajerial kepala

madrasah dikuasai dengan baik, maka kinerja guru pun akan meningkat.⁶¹ Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Diastuning Aristi Ronthi dan Muhammad Syafiq dengan judul penelitian “Pengaruh Persepsi Keterampilan Manjerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Khusus SMP Negeri Penyelenggara Pendidikan Inklusif Se-Kota Surabaya” pengaruhnya sebesar 29,1%.

Dengan demikian dapat ditemukan suatu hipotesis yaitu terdapat pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo. Keterampilan manajerial kepala sekolah sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan kinerja guru. Untuk menghasilkan kinerja yang baik kepala sekolah harus cakap, terampil dalam memberi pengawasan dan bimbingan.



IAIN PALOPO

⁶¹ Tiara Yuli Aldina, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 2 Bandar Lampung*, (Skripsi:UIN Raden Intan Lampung)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis keterampilan manajerial kepala sekolah di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo bahwa hasil angket yang diukur menggunakan aspek keterampilan teknik dengan persentase 80,6% dengan kategori baik dan keterampilan konseptual dengan persentase 80,9% dengan kategori baik, sehingga keterampilan manajerial kepala sekolah dengan persentase 80,7% berada pada kategori baik. Nilai rata-rata keterampilan manajerial kepala sekolah sebesar 65,13 dan ini menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah berada pada interval 61–65 dengan frekuensi 16 orang dan persentase sebesar 53%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dengan indikator tersebut diatas dalam keadaan baik.

2. Berdasarkan hasil analisis kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo bahwa kategori hasil angket yang dinilai pada kompetensi pedagogik dengan persentase 85,1% dengan kategori sangat baik, kompetensi kepribadian dengan persentase 84,6% dengan kategori sangat baik, kompetensi sosial dengan persentase 81,9% dengan kategori sangat baik dan kompetensi professional dengan persentase 82,5% dengan kategori sangat baik, sehingga kinerja guru dengan persentase 83,5% berada pada kategori sangat baik. Nilai rata-rata kinerja guru sebesar 64,50 dan ini menunjukkan variabel kinerja guru

pada interval 63-66 dengan frekuensi 13 orang dan persentase sebesar 43%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dengan indikator tersebut dalam keadaan sangat baik.

3. Dari hasil T_{hitung} sebesar 5.347 dan T_{tabel} sebesar 1.701 dengan signifikansi 0.000. dengan kriteria pengujian jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikansi $<$ dari 0.05 maka H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo. Hal tersebut juga di tunjukkan dengan hasil analisis statistik inferensial tentang pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru yang mempunyai *R square* sebesar 0,505 atau pengaruhnya sebanyak 50,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh variable X terhadap variabel Y tersebut dalam keadaan baik.

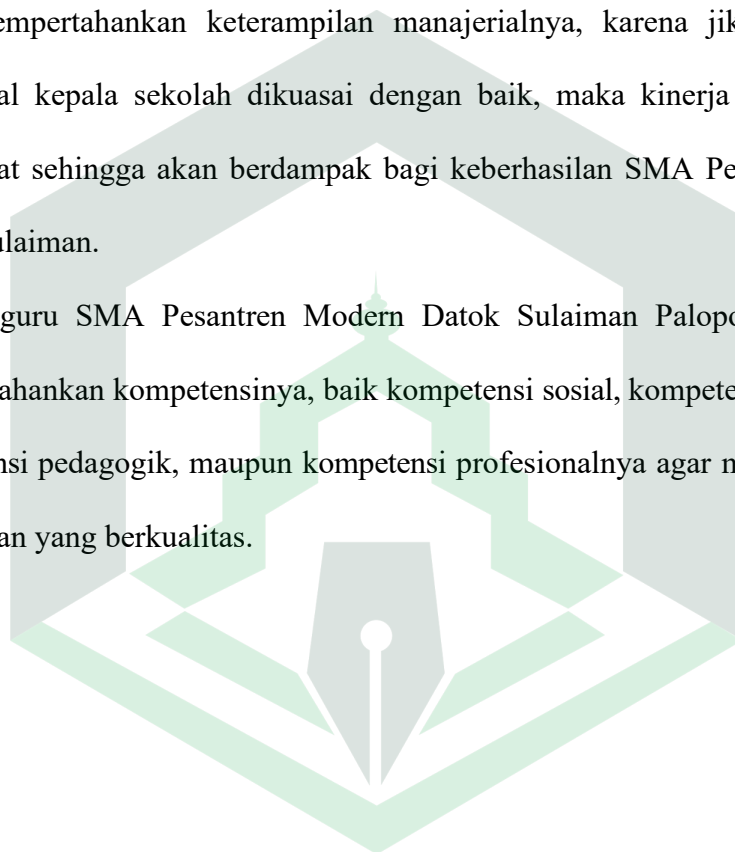
B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian implikasi pada pelaksanaan tugas manajerial kepala sekolah di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo dalam keadaan baik yaitu dalam hal keterampilan teknik, konseptual dan kemanusiaan. Sementara itu kinerja guru juga dalam keadaan baik yang meliputi aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hal ini memberikan gambaran bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru, hal ini terlihat dari aspek manajerial ketika kepala sekolah membantu guru mendiagnosa kesulitan belajar siswa serta bekerja sama dalam

melaksanakan program kerja sekolah, hal ini memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam menunjang keberhasilan sebuah program.

C. Saran

1. Kepala sekolah SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo, diharapkan terus mempertahankan keterampilan manajerialnya, karena jika keterampilan manajerial kepala sekolah dikuasai dengan baik, maka kinerja guru pun akan meningkat sehingga akan berdampak bagi keberhasilan SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman.
2. Bagi guru SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo harus mampu mempertahankan kompetensinya, baik kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, maupun kompetensi profesionalnya agar menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Roeky. *Sistem Manajemen Kerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Andina Tiara Yuli. *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*, Bandar Lampung: Skripsi UIN Lampung, 2018.
- Amtu Onismus. *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah*, Bandung: Alfabet, 2011.
- Arikunto Suharsini, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Edisi 14 Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Atmodiwirio Soebagio. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadzuya Jaya, 2010.
- Azwar Syaifuddin, *Reliabilitas dan validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013.
- Danim Sudarwan. *Profesioal Dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Darman. S, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn Satu Atap 22 Konawe Selatan*”, Kendari: Skripsi IAIN Kendari, 2017.
- Erni Trisnawati Sule Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta; Kencana, 2006.
- Fauzi Muhammad, Syafrudin Dan Joni Rokhmat. “*Principal’s Managerial Skill In Improving Teacher Performance*,” IOSR Journal Of Research And Method In Education 8, Issue. 3, Ver. IV Mei-Juni 2018: 77, www.iosjournals.org.
- Ferdi MSG. “*Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah*,” jurnal Manajer Pendidikan 9, no. 5 2015.
- Firmansya, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di MTs Negeri Kota Palopo*, Palopo: Tesis IAIN Palopo, 2019.
- Halimah dan D. Deni Koswara. *Bagaimana Menjadi Guru Kreatif?*, Edisi 1 Bandung: PT Pribumi Mekar, 2008.
- Hoy Wayne K. dan Cecil G. Miskel. *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik*, Edisi 9. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.

- Iskandar Jamaluddin. "*Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah*", Jurnal Idaarah I, no. 1, Juni, 2017.
- Jawwad Muhammad Abdul. *Menjadi Manajer Sukses*, Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung :Diponegoro, 2010.
- M. Arifin dan Barnawi. *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- M. Subana. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmia*, Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Mujino. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Seputih Agung Lampung Tengah*, Lampung : Tesis Universitas Lampung, 2011.
- Mulyasa E. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Owenvbiugie Robinson Osarumwense and Vincent Okotako Ibadin. "*Principals' Leadership Styles As Nexus To Job Performance Of Teachers In Senior Secondary Schools In Edo State, Nigeria*" International Journal of Development and Sustainability 6, no. 12, 2017, 2163, www.isdsnet.com/ijds.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16, Tentang Standar Kualifikasi Guru Dan Kompetensi Guru bagian B Standar Kompetensi Guru Tabel 3, Tahun 2007.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Tahun 2005
- Permendiknas No. 16 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, Bagian B Mengenai Standar Kompetensi Guru, Tahun 2007
- Pianda Didi. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Pidarta. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Cet. II, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Prawerosentono Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetitif Menjelang Perdangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Ridwan dan Sunarto. *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan Social, Ekonomi Komunikasi Dan Bisnis*, edisi III. Bandung: Alfabet, 2010.

- Rohiat. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Sadirman. A. M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Edisi 1 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sahertian Piet A. dan Ida Aleida Sahertian. *Suervisi Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.
- Sulistiyani dan Rosida. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2008.
- Supardi. *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press,2013).
- Sutisna. *Administrasi Pendidikan untuk Praktik Profesional*, Bandung: Angkasa, 2003.
- UU No. 14 Tentang Guru dan Dosen, Bab I, Pasal, Tahun 2005.
- UU No. 20, Sistem Pendidikan Nasional, Bab IV, Jalur, Jenjang dan Jenis Pendidikan, Pasal 14 Tahun 2003.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Cet. II. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2001.
- Wahyuningsih Sri Rahayu. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap kinerja Guru Sd Negeri Di Lingkungan Uptd Pendidikan Kecamatan Sukagumiwang Kabupaten Indramayu*, Jakarta: Tesis UI, 2011.
- Wardani Septa Egi. *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Pendamping Khusus SD Inklusi*, Bandar Lampung: Tesis Universitas Lampung, 2018.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Cet. III. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Werang Raden Basilius. "Pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen kinerja guru sekolah dasar kristen di kabupaten Boven Digoel," Dalam E-Jurnal Pendidikan Guru MI IAIN Shekh Nurjati Cirebon 5, No.2, Oktober 2018, <http://www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/ibtida/article/view/2650/2723>
- Widodo Hendro. "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah," Jurnal Kajian Penelitan Pendidikan dan Pembelajaran II, no. I 2017.



IAIN PALOPO



LAMPIRAN-LAMPIRAN

IAIN PALOPO

Lampiran 1: Kisi-kisi angket keterampilan manerial kepala sekolah

No	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Keterampilan Teknik (<i>Keterampilan Teknik</i>)	1.1 Menguasai Pengetahuan mengenai metode, proses, dan prosedur untuk melaksanakan kegiatan tertentu	1,2,3,5	4	7
		1.2 Mampu memanfaatkan serta mendayagunakan sarana dan peralatan yang diperlukan	6,8,9	7	
2.	Keterampilan Konseptual (<i>Conceptual Skills</i>)	2.1 Mengambil keputusan	10,11	12	7
		2.2 Merumuskan Konsep-Konsep	13,15,16	14	
3.	Keterampilan Manusiawi	3.1 Kemampuan bekerja sama	17,18		
		3.2 Berperilaku yang dapat diterima	19,20		
Jumlah			20		

Lampiran 1: Kisi-kisi angket kinerja guru

No	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Kompetensi Pedagogik	1.1 penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual;	1, 2, 3	4	8
		1.2 penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip, belajaran yang mendidik;	5	6	
		1.3 berkomunikasi secara efektif, empatik,, dan santun dengan peserta didik;	7	8	
2.	Kompetensi Kepribadian	2.1 bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia;	9		5
		2.2 menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dewasa dan teladan bagi pesertadidik dan masyarakat	10	11	
		2.3 menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri;	12	13	
3.	Kompetensi Sosial	3.1 bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agana, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status social ekonomi keluarga;	14	15	3
		3.2 berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun sesame pendidik, orang tua dan masyarakat;	16		
4	Kompetensi	4.1 menguasai materi,	17	18	

	Profesional	struktur, konsep, dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di ampuh;			4
		4.2 mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukantindakat reflektif;	19	20	
JUMLAH					20



IAIN PALOPO

Lampiran 3: Angket keterampilan manajerial kepala sekolah

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Kepala sekolah mampu menyusun anggaran belanja sekolah				
2	Kepala sekolah telah menjalankan supervisi kepada guru				
3	Penyusunan program dilakukan secara terbuka				
4	Mengevaluasi program kerja sekolah yang telah dilakukan				
4	Kepala sekolah tidak merevisi program pengajaran guru				
5	Kepala sekolah membantu guru dalam mendiagnosa kesulitan belajar siswa				
6	Kepala sekolah menyediakan alat tulis kantor (ATK) yang di perlukan untuk menunjang kelancaran admistrasi dan kegiatan belajar mengajar				
7	Kepala sekolah tidak maksimal dalam melaksanakan kegiatan memelihara dan perbaikan sarana sekolah dengan baik				
9	Tersedianya buku untuk mencukupi kebutuhan guru maupun siswa				
10	Mempertimbangkan segala aspek dalam mengambil keputusan				
11	Kepala sekolah memberikan kebebasan menentukan keputusan pada guru-guru				
12	Dalam memutuskan sesuatu kepala sekolah kurang memiliki kesabaran				
13	Kepala sekolah merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah secara jelas				
14	Kepala sekolah tidak melibatkan guru dalam perencanaan program				
15	Kepala sekolah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah				

16	Kepala sekolah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang di hadapi sekolah				
17	Membagi tugas kepada guru secara merata dan optimal				
18	Bekerja sama dalam melaksanakan progam kerja				
19	Dalam menjalankan tugasnya kepsek berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi guru				
20	Kepala sekolah memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai pemimpin				



IAIN PALOPO

Lampiran 4: Angket kinerja guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi				
2.	Saya melakukan hal terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain				
3.	Terlambat dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya				
4.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
5.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
6.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan				
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari teman/guru lai				
8.	Peserta didik yang rajin masuk kelasbelajar membuat saya lebih bersemangat lagi				
9.	Saya sangat senang apabila peserta didikaktif pada saat proses pembelajaran berlangsung				
10.	Saya tidak bersemangat jika waktu mengajar saya pada saat jam makan siang				
11.	Penghargaan atau prestasi yang saya peroleh, mendorong saya bekerja lebih giat				
12.	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik				
13.	Gaji yang saya peroleh memenuhi kebutuhan hidup				
14.	Pemilihan guru terfavorit mendorong saya untuk mengembangkan diri				
15.	Pemilihan guru teladan tidak mendorong saya untummengembangkab diri				
16.	Pimpinan memberikan penghargaan untuk guru/pegawai yang memiliki kinerja baik				
17.	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai				
18.	Pihak sekolah tidak memberikan pujian dan penghargaan atas kinerja guru yang baik				
19.	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak				
20.	Saya ekerja hanya untuk mendapatkan imbalan				

Lampiran 5: Dokumentasi











Lampiran 7: Penilaian angket kinerja guru

No	No. Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	JML	Skala 100
1	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	66	83
2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	71	89
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	63	79
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	64	80
5	5	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	64	80
6	6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	60	74
7	7	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	59	74
8	8	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	68	85
9	9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	62	78
10	10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	74	93
11	11	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	65	81
12	12	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	63	79
13	13	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	64	80
14	14	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	64	80
15	15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	65	81
16	16	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	61	76
17	17	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	65	81
18	18	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	64	80
19	19	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	58	73
20	20	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	55	68
21	21	4	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	60	76
22	22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	70	88
23	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	62	76
24	24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	71	90
25	25	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	64	80
26	26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4	69	86
27	27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	74	94
28	28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	63	79
29	29	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	60	75

30	30	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	68	85
----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----



IAIN PALOPO

Lampiran 8: hasil uji validitas item keterampilan manajerial kepala

VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
X1	0,338	0,296	VALID
X2	0,198	0,296	TIDAK VALID
X3	0,489	0,296	VALID
X4	0,310	0,296	VALID
X5	0,597	0,296	VALID
X6	0,585	0,296	VALID
X7	0,428	0,296	VALID
X8	0,755	0,296	VALID
X9	0,789	0,296	VALID
X10	0,534	0,296	VALID
X11	0,117	0,296	TIDAK VALID
X12	0,489	0,296	VALID
X13	0,310	0,296	VALID
X14	0,597	0,296	VALID
X15	0,585	0,296	VALID
X16	0,428	0,296	VALID
X17	0,755	0,296	VALID
X18	0,107	0,296	TIDAK VALID
X19	0,019	0,296	TIDAK VALID
X20	0,195	0,296	TIDAK VALID

Lampiran 9: Hasil uji validitas item kinerja guru

VARIABEL	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KET
Y1	0,432	0,296	VALID
Y2	0,561	0,296	VALID
Y3	0,410	0,296	VALID
Y4	0,352	0,296	VALID
Y5	0,589	0,296	VALID
Y6	0,688	0,296	VALID
Y7	0,663	0,296	VALID
Y8	0,749	0,296	VALID
Y9	0,731	0,296	VALID
Y10	0,492	0,296	VALID
Y11	0,351	0,296	VALID
Y12	0,617	0,296	VALID
Y13	0,175	0,296	TIDAK VALID
Y14	0,330	0,296	VALID
Y15	0,425	0,296	VALID
Y16	0,101	0,296	TIDAK VALID
Y17	0,578	0,296	VALID
Y18	0,163	0,296	TIDAK VALID
Y19	0,418	0,296	VALID
Y20	0,044	0,296	TIDAK VALID

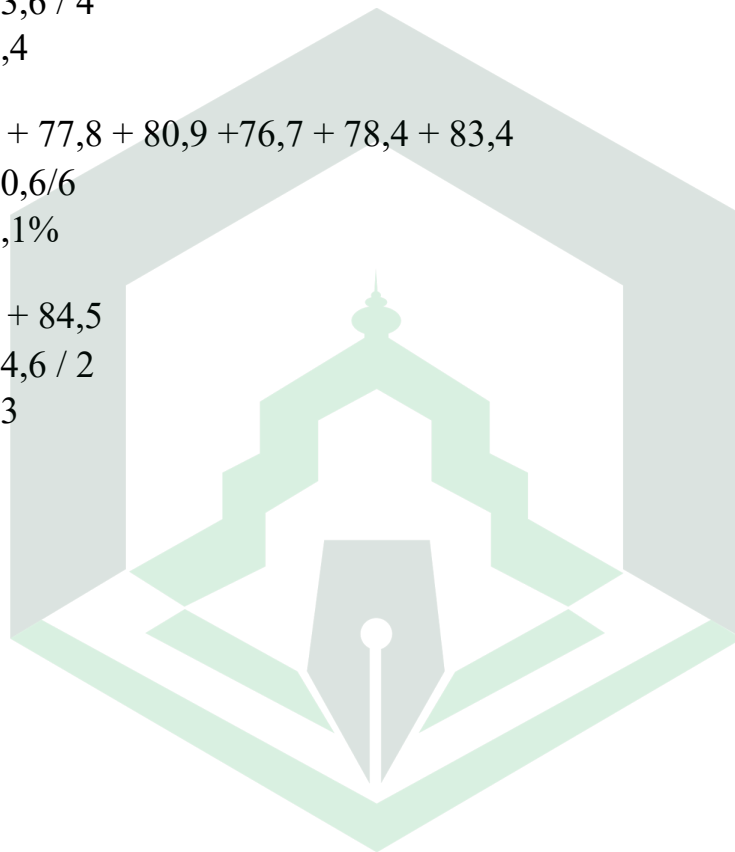
Lampiran 10: Cara Menghitung persentase per Indikator

A. $F/N \times 100\%$

B. $= (... \times 1) + (... \times 2) + (66,8 \times 3) + (33,3 \times 4)$
 $= 0 + 0 + 200,4 + 133,2$
 $= 333,6 / 4$
 $= 83,4$

C. $83,4 + 77,8 + 80,9 + 76,7 + 78,4 + 83,4$
 $= 480,6 / 6$
 $= 80,1\%$

D. $80,1 + 84,5$
 $= 164,6 / 2$
 $= 82,3$



IAIN PALOPO

Lampiran 11: Surat izin meneliti

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat: J. A. H. M. Nanyendo 1 Kota Palopo - Sulawesi Selatan, Telp. : (0411) 529049

ASLI **IZIN PENELITIAN**
NOMOR : 1561/PDPN/PTSP/12021

DASAR HUKUM

- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Pendidikan, yang diperkuat dan Penetapan (PTSP)
- Peraturan Menteri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian Akademik dan Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 2014.
- Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2019 tentang Penetapan Kawasan Penelitian dan Penelitian di Kota Palopo.
- Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Penyelenggaraan Penelitian dan Penelitian yang dilaksanakan oleh Lembaga Penelitian Kota Palopo dan Penyelenggaraan Penelitian dan Penelitian yang Menyangkut Penelitian yang Dilakukan oleh Lembaga Penyelenggaraan Penelitian Kota Palopo Khususnya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	KHAFIRA TAJIA
Jenis Kelamin	Perempuan
Alamat	Solojudo Kota Palopo
Pekerjaan	Mahasiswa
NIM	16 0206 0003

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka pelaksanaan Skripsi dengan judul

PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA BEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA PESANTREN MODERN DATOK SULOJAWAN PALOPO.

Lokasi Penelitian	SMA PESANTREN MODERN DATOK SULOJAWAN PALOPO
Lamanya Penelitian	29 Maret 2021 s.d. 30 April 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

- Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian harus melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
- Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
- Petelitian tidak menyimpang dari maksud dan tujuan yang diberikan.
- Meyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
- Surat Izin Penelitian ini dikyatakan tidak berlaku, bila mana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Dalam Surat Izin Penelitian ini diizinkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuatkan di kota Palopo
pada tanggal : 29 Maret 2021
di tangan Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengajaran dan Pemecahan Masalah PTSP


ANDASUS MANDASIN, SE. M.AP
Pangkat: Penata
NIP. 197503012015011014

IAIN PALOPO

Tertuang

1. Kepala Bidang Pengajaran dan Pemecahan Masalah PTSP
2. Kepala Bidang
3. Kepala Bidang
4. Kepala Bidang
5. Kepala Bidang
6. Kepala Bidang
7. Kepala Bidang

Lampiran 12: Surat Keterangan Selasai Meneliti

 **PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**
DINAS PENDIDIKAN
SMAS DATOK SULAIMAN PALOPO
Alamat : Jln. Dr. Ratulangi No.16 Telp. (0471) 21476 Kota Palopo 

Akreditasi A

SURAT KETERANGAN
Nomor : 015KIDS-005/02/V/2021

Yang beranda sebagai dibawah ini :

N a m a : Hijaz Thaha, S.Pd.
NIP : 19710623 199702 1 002
Jabatan : Kepala Sekolah

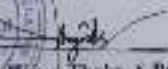
Menyatakan bahwa:


N a m a : Mugefira Faqia
NIDN : 16.0206.0063
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
IAIN Palopo

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di SMAN Datok Sulaiman Palopo sesuai dengan surat izin penelitian dari Pemerintah Kota Palopo Dinas Pendidikan, Kebudayaan dan Pelayanan Masyarakat, untuk kepentingan Penulisan Skripsi dengan judul **"PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA PESANTREN MODERN DATOK SULAIMAN PALOPO"**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Palopo, 31 Mei 2021
Kepala Sekolah,


Hijaz Thaha, S.Pd.
NIP. 19710623 199702 1 002



IAIN PALOPO

Lampiran 13: Hasil cek plagiasi



RIWAYAT HIDUP



Magefira faqia, lahir di Lambatu pada tanggal 09 Juni 1999. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara buah hati dari pasangan bapak Mastur dan ibu Titing Suhartini. Saat ini, penulis bertempat tinggal di salobulo lorong RSU Mitra Smart, kec. Wara Utara, Kota Palopo.

Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 269 Lambatu. Kemudian, di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Towuti hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo. Pada saat menempuh pendidikan di SMA penulis mengambil jurusan IPA dan aktif di kegiatan ekstrakurikuler yaitu OSIS dan pramuka. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan ditingkat Strata Satu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

IAIN PALOPO

Contact person penulis : maghfirafaqia@gmail.com